جامعـــــة الجـــزائـــر

كلية العلوم الإنســانية والاجتماعية

قســم علــم الاجتــماع

رســالــة لنيــل شهــادة مــاجستــير في علــم الإجتماع

تخصــص التغير الإجتماعي

النظام الإداري للجامعة

ودور الأستاذ فيه

دراسة ميدانية بجامعة سعد دحلب بالبليدة

إعداد الطـالبة:

❖ دحمان نوال

إشراف الدكتور:

❖ معتوق جمال

السنة الجامعية: 2008-2009

الفهرس

الفصل الرابع: في ماهية الإدارة الجامعية

الباب الثاني: لدراسة الميدانية

الفصل الخامس: التحليل السوسيولوجي للجداول والنتائج النهتئية

فهرس الأشكال

فهرس الجداول

المقدمة:

لقد حضيت دراسة التنظيمات في العقدين الأخريين باهتمام كبير من طرف الباحثين في العلوم الإجتماعية بصفة عامة، وعلم الاجتماع بصفة خاصة، وكان هذا الإهتمام نتيجة طبيعية لدراسة التغيرات الهائلة التي طرأت على الأبنية الإجتماعية والتنظيمات وجميع المؤسسات في العصر الحديث.

وتماشيا مع هذا الإتجاه، فقد زادت أهمية الدراسات التي تهتم بالجامعة كمؤسسة ودراسة التنظيم فيها، باعتبارها (الجامعة) أداة للمعرفة، وكذا إحدى أهم المؤسسات الإجتماعية، كونها استطاعت أن تحافظ على وجودها عبر الزمن، فلا نكاد نجد مجتمعا من المجتمعات يخلو منها مهما كانت درجة تطوره، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على مدى أهميتها التي تتجلى في أنها مواطن التطورات الهائلة في مختلف العلوم والمعرفة ومنتجة الرأسمال البشري المؤهل، والمتخصص في جميع المجالات.

ولعل أهميتها تكمن في أهمية وظائفها التي حللها ألان توران بإرجاعها إلى المجتمع، ويقول "كون التعليم وسيلة لنقل القيم والقوانين والمصالح والفرقات من جيل إلى آخر، والتعليم ما هو إلا إيديولوجية لتغيير المجتمع يستوجب نظام للجامعة ومضامين التعليم والبحث".

لقد أولت الجزائر أهمية كبرى لقطاع التعليم الجامعي، فقد شهدت الجامعة الجزائرية العديد من الإصلاحات خلال مسيرتها العلمية وهذا من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في جميع نواحي الحياة العلمية في العالم من حيث البرامج والوسائل، وكذلك من أجل مواجهة ذلك الكم المتزايد من المتحصَلين على شهادة الباكلوريا سنويا، إذ أنها أمام هذه الظروف في حاجة إلى إدارة جامعية عصرية تخطط لمستقبل الجامعة وتوسعها، وتنظم هذا التوسع وفق منهجية مدروسة، وتراقب تسيير هياكلها كلها وتوجه مدخلاتها، وتستخدم كفاءة الموارد التي تتعامل معها، بشرية كانت أو معلوماتية، أو

مالية، هذا قصد تحقيق أهداف الجامعة المعرفية منها والتنموية وضمان جودة مخرجاتها من بحوث علمية وإطارات.

لذا فإن الإدارة تلعب دورا كبيرا في تنظيم وتسيير المجتمع على المستوى الفردي والجماعي، أو داخل المنظمات والمنشات خاصة إذا كان الغرض هو تلبية حاجيات المجتمع المادية والمعنوية بشكل عام، فإنها أيضا تؤدي دورا فعالا على المستوى الضيق أو الخاص، والذي يتعلق بقطاع الجامعة. التي هي عبارة عن مجتمع مصغر إذ تتكون من أعضاء يختلفون في المستويات والأدوار والأهداف.

إن المتمعن لمسيرة الجامعة باعتبارها كلا متكاملا، يلاحظ أنها لن تبلغ أهدافها إلا بتضافر كل عناصرها البشرية منها والمادية، ولعل الأستاذ أهم هذه الأجزاء على الإطلاق، إذ أنه المطبق لبرامجها الأكاديمية والمسؤول المباشر عن التأطير وكل الأعمال البحثية، فالأستاذ بلا ريب هو أساس الدورة الجامعية وعمودها الذي يقيم هياكلها ويحقق أهدافها، خاصة في ظل تعدد وظائفه ومسؤولياته بين الوظيفة التربوية والوظيفة الإدارية في الجامعة التي تجعله على رأس المستويات الإشرافية العليا في الهيكل التنظيمي للجامعة، فالأستاذ إلى جانب وظيفته التقليدية وأعماله المشار إليها يمارس الإدارة من أجل السير الحسن لهذا الكل المتكامل ألا وهو الجامعة فنجده إما رئيسا للجامعة أو عميدا أو رئيسا لقسم ...

فجمع الأستاذ لمهنة التدريس وما يصاحبها من تأطير وبحوث وتطبيق البرامج الأكاديمية، والوظيفة الإدارية وما يصاحبها كذلك من مسؤولية وانشغالات، يجعله يرغب في تحقيق بعض الطموحات التي لطالما أراد الحصول عليها.

لذلك جاءت هذه الدراسة التي قمنا بتقسيمها إلى خمسة فصول:

الفصل الأول: تناولت الدراسة الإطار العام للدراسة النظرية، نوضح فيه أهمية الموضوع وأسباب اختياره بالإضافة إلى بناء الإشكالية وصياغة الفرضيات العلمية التي

قامت عليها الدراسة، ونوع المقاربات السوسيولوجية التي اعتمدت عليها والدراسات السابقة حول الموضوع، والخطوات المتبعة في اختيار العينة، بالإضافة إلى أداة جمع المعطيات وحدود البحث وكذلك المنهج المستعمل و صعوبات البحث.

ثم الفصل الثاني: الذي تناول ماهية الجامعة، والذي تطرقنا فيه إلى مفهوم الجامعة ووظائفها والفاعلين الإداريين والبيداغوجيين بها، وكذا للتطور التاريخي للجامعة الجزائرية والتغيرات التي مستها منذ عهد الاستعمار.

الفصل الثالث: الذي تناول ماهية الأستاذ الجامعي الذي جاء فيه أربعة مباحث، المبحث الأول تطرق إلى صفة الأستاذ الجامعي ومفهومها وخصائصها ومقوماتها، والصفات والمميزات الشخصية له، أما المبحث الثاني وتطرق للوظائف والمهام المسندة للأستاذ الجامعي، ووظيفة التدريس والبحث العلمي والاستشارة وخدمة المجتمع والطبقة المشاركة في تسيير الجامعة. أما المبحث الثالث والذي تناول أسس تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس، والذي من الضرورة الاهتمام بالإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس، وأهمية الاهتمام بالنمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي، فتعرض لضرورة الاهتمام بالبحث عن صيغة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس و لضرورة الاهتمام بالجو الملائم لأداء عضو هيئة التدريس. أما عن المبحث الرابع والذي تناول طموح الأستاذ الجامعي وتناول مفهوم الطموح والتحليل السوسيولوجي للطموح وأهم المدارس التي تطرقت له المدرسة لانجلوا سكسونية والمدرسة الفرنسية.

أما الفصل الرابع: والذي تعرض لماهية الإدارة الجامعية جاء فيه مبحثين، تناول المبحث الأول مفاهيم أساسية حول الإدارة الجامعية، مفهوم الإدارة و الإدارة التربوية والإدارة التعليمية والعلاقة بينهما، ومفهوم الإدارة الجامعية ومكونات الجامعة.

أما المبحث الثاني فتناول تنظيم الجامعة وأنواع هياكلها التنظيمية وشروط التي يتم على أساسها اختيار هذه الأنماط ثم تناول تنظيم الجامعة الجزائرية.

أما الفصل الخامس فقد تناول التحليل السوسيولوجي للجداول المتعلقة بالفرضيات واستخلاص النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة، ليتم طرح مجموعة من الاقتراحات وفي الأخير انتهت الدراسة بخاتمة كخلاصة لأهم ما جاء في هذه الدراسة.

البـــــاب الأول

الدراسة النظرية

الفصـــــــل الأول

الإطار العام للدراسة النظرية

المبحث الأول: أهمية الموضوع وأسباب اختياره

المطلب الأول: أهمية الموضوع

المطلب الثاني: أسباب اختياره

المبحث الثاني: الإطار النظري والمفاهيم

المطلب الأول: بناء الإشكالية

المطلب الثاني: صياغة الفرضيات

المطلب الثالث: تحديد المفاهيم

المطلب الرابع: المقاربة السوسيولوجية

المطلب الخامس: الدراسات السابقة

المبحث الأول: أهمية الموضوع وأسباب اختياره

المطلب الأول: أهمية الموضوع

بما أن كل بحث علمي متكامل ينطلق من أسباب للوصول إلى أهداف مقبولة فموضوع البحث المختار هو إجابة للذي سئلنا عن أي شيء نبحث.[1]

يقول **إميل دوركايم** (يجب أن تتوقع أن علم الإجتماع لا يتمثل في إلقاء اعتقادات وتصورات ولكن يظهر لنا الأشياء بصفة أخرى غير تلك التي تظهر للعامة لأن هدف علم الإجتماع هو الوصول إلى الاكتشاف وكل اكتشاف يفاجئ تقريبا جميع الأفكار القائمة...).[2]

إذا أن المنهج السليم في دراسة أي مشكلة هو البدء من واقع المشكلة ذاتها للوصول إلى تحقيق الغرض من الدراسة، ولتحقيقه لابد أن نحدد قبل كل شيء الإجابة عما نريد، وما هدفنا من وراء هذه الدراسة التي بين أيدينا؟ وهل ما نصبوا إليه هو البحث عن تعميمات لا طائل من ورائها أم أننا نرمي إلى دراسة جملة من وظائف الجامعة التي تقوم بها في محيطها الإجتماعي ودراسة وظائف الأساتذة داخلها في إطار نظام إداري يحكمها والتي تجعل من هذه الدراسة دراسة علمية.

وهكذا نرى أن أهداف هذه الدراسة ترمي إلى التحري والكشف عن التغيرات التي طرأت على النظام الإداري للجامعة الجزائرية ومدى وملائمتها مع تغيرات محيطها الإجتماعي، وكذا معرفة كيف أن الوظيفة الإدارية للأستاذ في هذا النظام تمكنه أو لا تمكنه من الإستجابة أو تحقيق الطموحات المعرفية والمادية، إذ أن كل هذا يدخل في إطار التحقيق من الفرضيات المقترحة.

---

[1] Mouris Angers , initiation a la méthodologie de science humains , casbah université, Alger, 1997, p 75

[2] E , durkum , sociologie et philosophie,PARIS , puf, 1967, p105

المطلب الثاني: أسباب اختيار الموضوع:

تمثلت أسباب القيام بهذه الدراسة والدوافع التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع في الأسباب الذاتية والأسباب الموضوعية.

الفرع الأول: الأسباب الذاتية:

من الأسباب الذاتية التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع هي :

- الميل الشخصي إلى هذا الموضوع والسعي إلى الإلمام ببعض جوانبه.

- الرغبة الشخصية للخوض في تنظيم الجامعة والكشف عن بعض خباياه

الفرع الثاني: الأسباب الموضوعية:

تمثلت الأسباب الموضوعية التي نشطتها وحركتها لب المبررات العلمية والعملية لإنجاز هذا العمل العلمي في البحث عن القضايا التي يجب على الباحث الوصول إليها لذلك كانت الأسباب والدواعي الموضوعية للقيام بهذا البحث كالآتي:

- قلة البحوث والدراسات المتناولة للتنظيم في الإدارة الجامعية، لأن أغلب الدراسات اهتمت بالتنظيم في الإدارة الإنتاجية أو الصناعية.

- معظم الدراسات التي حظيت بها الجامعة كانت حول تحليل وبحث المشاكل التي تواجه الجامعة من الناحية الإجتماعية أو البيداغوجية.

- تشخيص الخصائص التي يتميز بها التنظيم الإداري في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر عموما وجامعة سعد دحلب بالبليدة خصوصا من جهة، وعلاقته بالأستاذ الجامعي من جهة أخرى.

المبحث الثاني: الإطار النظري والمفاهيم

المطلب الأول: بناء الإشكالية

إن المؤسسة الجامعية تعد بمثابة نظام يتألف من مجموعة عناصر معقدة في تفاعل متبادل ولفهم هذا النظام، باعتباره مكون من ثلاثة أصناف رئيسية تعد بمثابة حلقات مستمرة ومتكاملة كما ذكر ذلك محمد العربي ولد خليفة وهي الأستاذ الطالب والهيكل التنظيمي، إذ يتطلب هذا نظام الذي يحتوي على هذه النظم الفرعية الإهتمام بتطوير بنيته التنظيمية من أجل ضمان تفاعل مكوناته بشكل ناجح، ومن ثم تهيئة الأسس التي تقوم عليها الإدارة الحديثة بهدف إطلاق الطاقة الإنسانية داخل هذا النظام من خلال وضع إستراتيجية تمكن من دفع وتيرة العمل الإداري وجعله أكثر ملائمة لأوضاعها وللأهداف المسطرة من قبل المسؤولين و العاملين في هذا الميدان الحيوي، باعتباره يمثل الخطوة الأساسية التي يبني عليها التعليم الجامعي.

فمقررات الوزارة المعينة وبرامجها تبقى دون مفعول إن لم يكن هناك تنظيم عملي وموضوعي في الإدارة لأنه في إطار حركة التغيير الشامل ومع تنويع لمهام وتطور المشكلات، تطرح من جديد إشكالية التنظيم في الجامعة باعتبار إن الشكل التنظيمي الذي يسير عليه الهيكل الإداري الجامعي بصفة عامة يظهر وجها سلبيا للتنظيم السائد في الإدارة، والذي يعيق الجامعة خاصة بعد أن كثرت المعارف وتشعبت العلوم، وازدحمت المناهج بمختلف مواد الدراسة.

ولأن لا وجود للجامعة بدون أساتذتها وأن نجاحها ونتائجها تعود للمجهودات التي يقوم بها الأساتذة الذين يمثلون أعمدة الجامعة والتي تشكل بدورها نظاما فرعيا داخل الجامعة عن كل هذه الأمور تمكننا من طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية النظام الإداري للجامعة، وما ومدى استجابة الوظيفة الإدارية لطموح الأستاذ المكلف بالمهام الإدارية في ظل هذا النظام ؟

وهذا ما يقودنا إلى طرح التساؤلات التالية :

01- هل النظام الإداري للجامعة نظام فعال يواكب التغيرات؟

02- هل الوظيفة الإدارية للأستاذ المكلف بالمهام الإدارية بالجامعة تستجيب لطموحاته المعرفية ؟

03- هل الوظيفة الإدارية للأستاذ المكلف بالمهام الإدارية بالجامعة تستجيب لطموحاته المادية ؟

المطلب الثاني: صياغة الفرضيات

01- النظام الإداري للجامعة نظام فعال يواكب التغيرات

02- الوظيفة الإدارية للأستاذ المكلف بالمهام الادارية بالجامعة تستجيب لطموحاته المعرفية

03- الوظيفة الإدارية للأستاذ المكلف بالمهام الادارية بالجامعة تستجيب لطموحاته المادية.

المطلب الثالث: تحديد المفاهيم

عند دراسة أي موضوع، نحن مطالبون دوما بتحديد أهم المفاهيم أو على الأقل التي تبدو ضرورية في البحث، لأن تحديد المفهوم يساعد على تقريب الفهم والإتصال بين الباحثين"[1]، والتأكد من وضوح المعاني والكلمات وفي الواقع بما يتوقف على سياق ومجال استعمالها. وعليه فإن أهمية تحديد المفاهيم تبرز حسب هارب ما دوكس في النقاط: [2]

-إذ كان للكلمة أكثر من معنى، وهذا ما يجعلها غامضة.

-إذ كان لها معنى دقيق بحيث يصعب التدقيق فيها.

-إذ كنا استعملنا الكلمة في غير معناه العادي أو أننا ابتكرنا كلمة جديدة.

التنظيم الإداري:

يعرفه زكي بدوي على أنه " ذلك التركيب الهيكلي بوحداته ووظائفه وأفراده الذين يتعاونون معا لأداء واجبات تحقق الأهداف الموضوعية، ويشمل التنظيم الإداري تحديد الواجبات والاختصاصات وتجميع الواجبات بدورها في وظائف وهذه بدورها في أقسام وإدارات، من عناصره الإختصاصات:

السلطة، مستويات الإشراف ، تقسيم الوظائف، علاقات العمل الداخلية "[3]

---

[1]Benoit G . Recherche social de la problématique à la collecte des données , PU, Québec, canada ,1984,p68

[2] Bordieu.P.Passeron.J.C , les hériters. Les etudiants et la culture.ed.minuit.Paris.1970 p30

[3]زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1987، ص 167

الإدارة:

هي عملية إنسانية اجتماعية تتناسق فيها جهود العاملين في المنظمة أو المؤسسة كأفراد وجماعات لتحقيق الأهداف التي أنشئت المؤسسة من أجل تحقيقها، متوخين في ذلك أفضل استخدام ممكن للإمكانات المادية والبشرية والفنية المتاحة للمنظمة.

كما يعرف صلاح الدين جوهر الإدارة بأنها "عملية اتخاذ القرارات التي من شأنها توجيه القوى البشرية والمادية المتاحة لجماعة منظمة من الناس لتحقيق أهداف مرغوبة على أحسن وجه ممكن وبأقل تكلفة في إطار الظروف البيئية المتاحة."[1]

ويعرفها علي السلمي بأنها" ذالك النشاط الإنساني الهادف إلى نتائج مرغوبة ومحددة باستخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة أفضل استخدام ممكن في ضل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية السائدة في مجتمع ما"[2]

التعريف الإجرائي للإدارة: يقصد بالإدارة مجموعة العمليات المنجزة في الإدارة الجامعية التي تهدف إلى إنجاز الأهداف الجامعية العامة، بتوظيف الموارد المتاحة بشرية ومادية وتحوبلها إلى منتج مشبع لرغبات أفراد التنظيم التفسية والمادية على إختلافها.

التعريف الإجرائي للدور:

هو ما يتوقعه الفاعلون الإداريون والبيداغوجيون بالجامعة من الأستاذ الجامعي الذي يشغل منصبا إداريا أن يقوم به، أو هو الإلتزام الذي بينهم وبين هذا الأستاذ الذي يجب عليه أن ينجزه نظرا للمكانة التي يشغلها .

1 صلاح الدين جوهر، إدارة المؤسسات التربوية ، أسسها و مفاهيمها ، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1979، ص 07
2 علي السلمي ، الإدارة المصرية رؤية جديدة، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1979 ، ص75

الفاعلية:

الظاهرة التي تقوم على القدرة على إنتاج أثر حاسم في زمن محدد، كما يقصد بهذه الكلمة وضع قائمة فعلا فيقال فاعلية جماعة العمل، أي قيامها بالجهد لمطلوب وفاعلية التنظيم أي انه يحقق أهدافه .[1]

التعريف الإجرائي للأستاذ:

أصل كلمة أستاذ فـارسي ،ومعناها المـاهر بالشيء أو العلم، والأستاذ هو ذلك الشخص الذي بقوم بتلقين وتدريس ما لديه من معارف وعلوم لطلبته في قاعات الدراسة وهو الموجه والمطور لمعارفهم والمشرف والمؤطر على مذكراتهم ورسائلهم وبحوثهم، في نهاية مراحلهم الدراسية وذلك في إطار أدائه لدوره ابيداغوجي والتربوي والأكاديمي، وهو ذلك الباحث الذي يقوم بالأبحاث والدراسات العلمية لأجل تطوير وتنمية مجتمعه من خلالها.

التعريف الإجرائي للأستاذ المكلف بالمهام الإدارية:

بالإضافة للتعريف السابق للأستاذ، فإن الأستاذ المكلف بالمهام الإدارية هو ذلك الأستاذ الذي إستوفى الشروط القانونية التي بموجبها تم تعيينه من الوزارة الوصية "وزارة التعلم العالي والبحث العلمي" والذي تم إنتخابه من طرف زملائه الأساتذة.

التعريف الإجرائي للجامعة :

كلمة جامعة هي كلمة مشتقة عربياً من كلمة الاجتماع أي الاجتماع حول هدف ألا وهو هدف التعليم والمعرفة، هي مؤسسة للتعليم العالي والأبحاث، وهي تعطي شهادات أو إجازات أكاديمية لخريجيها. وهي توفر دراسة من المستوى الثالث والرابع (كاستكمال

---

[1] زكي بدوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 127

للدراسة المدرسة الابتدائية والثانوية).

التغيير:

التغيير هو الانتقال من حالة إلى حالة أخرى وهو كل التحولات الملاحظة في الزمن، التي تستمر لمدة زمنية، وتؤثر على هيكلة أو وظائف الأنظمة الاجتماعية والتغيير هنا لا يعني بالضرورة التطور نحو الأحسن بل هو تغير حيادي . [1]

التعريف الإجرائي للتغيير:

هو ذلك التحول الذي طرأ على الجامعة الجزائرية من ناحية حجمها، وهيكلتها وأنظمة تسييرها، وطرق التسيير فيها منذ الإستقلال إلى يومنا هذا كزيادة في هياكلها لإستيعاب الكم الهائل والمتزايد من الطلبة، وتطبيق نظام الكليات ثم المعاهد ثم العودة إلى نظام الكليات ...

التعريف الإجرائي للوظيفة الإدارية:

هو ذلك المنصب الذي يشغله أو يعتليه الأستاذ الجامعي بالإدارة الجامعية والذي يخول له المشاركة والإشراف والمساهمة في تسيير وتنظيم أمور الجامعة، على كل المستويات (الجامعة، الكلية، القسم)

الطموح:

هو الرغبة العارمة التطلع في القيام بشيء ما كالرغبة في الغنى والرغبة في الشهرة[2]

يعتبر الطموح عملية نفسية وظاهرة إجتماعية وبعدا من أبعاد تكوين الشخصية لما له من أثر في حياة الفرد والجماعة، وقد تعددت الأراء حول تعريف مستوى الطموح بتعدد

---

[1] Madeleine Grawitz , Lexique des sciences scosiales,DALLOZ,7[em]édition,1999,p58

[2] La Rousse édition la Rousse ,France ?1982 ?P35

المفكرين، فحسب فرانسواز غارين (F.Guerin) يرى بأن مستوى الطموح هو الدرجة التي يتمناها الفرد أو يجب الوصول إليها [1]، ويعتبر أحد المتغيرات التي لها التأثير البالغ فيما يصدر من نشاط أو سلوك وقرار، فهو بذلك " مستوى الإنجاز الذي يحدده شخص معين لنفسه، ويتوقع تحقيقه...أي شيء يتوقعه من حيث أسلوب آدائه."[2]

ويتأثر مستوى الطموح بعوامل كثيرة منها: خبرة الفرد، مستوى تعليمه، عمره، ...إتجاهاته...الجماعات التي ينتمي إليها...الثقافة العامة للمجتمع، الدور الإجتماعي الذي يقوم به، المكانة الإجتماعية..."[3]

التعريف الإجرائي للطموح:

هي رغبة الأستاذ الجامعي في الحصول وتحقيق بعض الأهداف، التي صاغها لنفسه وحددها، ويريد تحقيقها من خلال وظيفته الإدارية في الجامعة، والتي يرى أنها تساعده على أداء وظائفه.

المطلب الرابع: المقاربة السوسيولوجية

إن أي بحث سوسيولوجي لا يتم إلا في إطار نظري، يسعى الباحث من خلاله إلى تحليل الظاهرة المدروسة، وتفسير النتائج الدراسة لفهم معطيات للواقع " لأن الإقتصار على المستوى التجريبي وحده معناه إنكار علل وأسباب الظواهر الحقيقية وتزيفها"[4] لذا تعد المقاربة السوسيولوجية كأحد الضرورات الهامة في الدراسة بإعتبار لنظرية" إطار فكري يفسر مجموعة من الفروض العلمية، ويضعها في نسق علمي

[1] Joséph antoune : problémes sosio-éducatifs au liban.beyrouth,1984,p71

[2] محمد عاطف غيث، مرجع سبق ذكره ، ص28

[3] محمد أحمد الطنوبي ، قراءات في علم النفس الإجتماعي ، مكتبة المعرف الحديثة، الإسكندرية، 1999 ص140

[4] عبد الغاني مغربي، التفكير الاجتماعي عند ابن خلدون، ترجمة محمد شريف بن دالي، المؤسسة الوطني للكتاب، الجزائر 1986 ص97

مترابط[1] وعلى هذا الأساس فإن كل دراسة تتطلب إختيار مقاربة أو نظرية متلائمة مع الموضوع.

وبالنسبة لموضوع هذه الدراسة، والذي يمكن معالجته بالإعتماد على إتجاهات نظرية سوسيولوجية متعددة، إلا أنه بالنظر إلى فرضيات الدراسة والأهداف التي تسعى إلى الوصول إليها، يتعين إختبار مجموعة من التصورات النظرية السوسيولوجية التي تهتم بدراسة التنظيم الإجتماعي بإعتباره يتكون من مجموعة من الأنساق التي تتحد فيما بينها من أجل وظيفة إجتماعية محددة ومنجزة من طرف مجموعة من الأفراد من خلال أداء كل فرد لدوره داخل المجموعة.

ومنه فقد تمت دراسة الموضوع ضمن نظريتين هما، النظرية النسقية ونظرية الدور.

الفرع الأول :النظرية النسقية:

لقد قام تصور النظرية النسقية للمنظمة،على أنقاض الإنتقادات التي وجهت للمقاربات الفردية التي اعتمدت على نظريات علم النفس، وعلم النفس الإجتماعي في تفسيرها للمنظمة. خاصة مدرسة العلاقات الإنسانية التي احتلت الريادة بتفسيراتها وتصوراتها لسلوكيات الأفراد في المجال الإنتاجي.إذ كانت تصوراتها تقوم على أساس النزعة الفردية في العمل وليس الجماعية[2] بحيث ربطت أداء العمل بمستوى رضاه النفسي وربطت هذه الأخيرة "الرضى النفسي"بمدى إشباع الحجات النفسية وجعلت من رغبة الفرد في المشاركة والتواصل مع الأخرين حاجة أساسية مثل حاجته للأكل والشرب...إلخ. كما أنها أبقت دور المنظم و المصمم بحيث هوا لذي يقوم بتحديد طبيعة العمل وليس العامل نفسه.

---

[1] همامن طلعت، قاموس العلوم النفسية والاجتماعية، مؤسسة الدمام ، بيروت ط1 1984 ص80

[2] Philippe B .Sociologie de l’ entreprise. édition de seuil..Paris.1995.p94

إن هذه الأسس التي قامت عليها المقاربات الفردية وتصورها جعلت من المدرسة النسقية حسب فليب برنو ph.Bernoux تنتقدها في كونها[1] قد أهملت العلاقات الإجتماعية ومفهوم المكانة والدور، وعدم إهتمامها بنزاعات المصالح التي تظهر في العمل بين الفاعلين. كما أن تغييبها لمفهوم الضبط الذاتي الذي يحكم العلاقة بين الأنساق الداخلية و النسق الكلي من جهة وبين النسق الكلي والمحيط من جهة أخرى.

إن كل هذه الإنتقادات أدت بالمدرسة النسيقية إلى إعطاء تفسير وتصور جديد للمنظمة، لذا سنعتمد على إسهامات مارفن أولسن كإقتراب للموضوع المدروس بإعتبار أنه من المتخصصين في دراسة التنظيمات الإجتماعية الرسمية والتي تعتبر الجامعة إحداها.

إذ كان تصور مارفن أولسن للمنظمة الجديدة" هو أن المنظمة في النظرية السوسيولوجية كان مصيرها نفس مصير السوسيولوجية الحديثة عند إنفصالها عن الفلسفة في بدايتها الأولى من القرن الماضي، حيث أدركت أنها كيان مستقل بذاتها وليست تابعة لعوامل أخرى خارجية عنها، وبذاك أصبحت موضوعا للبحث".[2]

لقد اعتبار أولسن المنظمة نسقا منتظما، ولم يقتصر فيها على دراسة سلوك الأفراد، بل درس سلوكها ككل وكيفية التعامل فيها بينهم، وسبل تفاعلهم مع هيكلة تنظيمهم، بالإظافة إلى الدراسة المنظمة ذاتها وتفاعلها مع المحيط الذي تعيش فيه، فقد وجد في هذه التنظيمات عمليات حركية وأخرى ساكنة تفعل فعلها من خلال أوجه متعدد تطرق لها في نظريته في الأوجه التالية: [3]

---

[1] بن عيسى محمد المهدي ، ثقافة المؤسسة ،أطروحة دكتوراه دولة ، إشراف خليفة بوزبرة ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 2005/2004 ص243

[2] Duvignand G .introduction à la sociologie .édition Gallinard.Paris 1966 p16

[3] معن خليل عمر ، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشرق ، الأردن 1997ص 87.88

1-الوجه المفتوح: الذي يعني استقبال المنظمة للمستجدات التي تظهر في محيطها الاجتماعي، وعدم رفضها من أجل الوصول التي أهداف وتحقيقها لغرض إنهاء قدراتها كي تتماشى مع تطور الحياة الإجتماعية.

2-وجه المكتسبات والمهارات: والمتمثل في استيعاب واستقطاب أكبر عدد ممكن من الطاقات التي تحتاجها المنظمة مثل العناصر الشابة والماهرة والنشيطة للإستفادة منها في التحقيق أهدافها ودفع عجلة تطورها .

3-وجه التغذية الإسترجاعية والتغذية المستقدمة: في هذا الوجه تقوم المنظمة باطلاع على ردود فعل الناس من المحيط الذي يعيش فيه لمعرفة مدى نجاح أو فشل مبتكراتها النسقية لكي يستطيع تطويرها أو تحويلها أو تبديلها في ضوء ما يحصل من استجابات استرجاعية من قبل الأفراد. بذات الوقت يستطيع استقراء المستقبل القريب والتنبؤ كما هو مترقب أن يحدث في ضوء ما قدمه من مبتكرات تنظيمية وما هي الأحداث المرتقب حدوثها، وما هي قدرة التنظيم نفسه في مواجهتها، الأمر الذي يضع تصورات جديدة لما هو آت في الأمد القريب، ماله في ذلك تقديم التغذية المستقدمة، أي وضع تصورات وتهيئات وخطط مستقبلية في الضوء ما حصل عليه التنظيم من استرجاع في تغذيته الأولى المستلمة من المحيطين به والمتفاعلين معه .

4-وجه النظام الداخلي:التي يتضمن الضوابط والقواعد واللوائح التي تعمل على تنسيق أعضاء التنظيم ومراقبة الأدوار الإجتماعية وكيفية ممارستها من قبل أعضاء التنظيم لتصل إلى أعلى درجة من الأداء المطلوب من قبل الأدوار .

5-وجه التحكمات الوظيفية: لكل نسق وظائف يقوم بها ليثبت وجوده داخل محيطه الإجتماعي. إلا أن هذه الوظائف تخضع للمراقبة والتقويم والتثمين، وكذا النقد والمراجعة من قبل النسق ذاته. كما أنه يقوم بانتقاء للأعضاء المكونين له والمداخلات التي سوف يحولها إلى مخرجات تشبع أفراد المجتمع ووضع منظومة معلومات مفيدة له.

لقد حملت هذه التصورات نظرة جديدة نحو المنظمات والتي تتمثل في المقاربة النسقية وتتميز بالخصائص التالية: [1]

- كل منظمة لها هدف تسعى لتحقيقه، وإن التوافق بين أعضائها وأنساقها تحكمه القيم والمعايير التي تنتجها وتفرزها هذه المنظمة.

- كل منظمة لها بنية رسمية داخلية والتي هي ترجمة للقيم التي يتضمنها النسق الإجتماعي.

- كل منظمة مجموعة من الأدوات التي على الأفراد والهيئات أن تقوم بها من أجل استمرارها وبقائها وكل منظمة لها القدرة على تعبئة مواردها المادية والبشرية من أجل إنجاز الأهداف المسطرة بفعالية ونجاح.

-كل منظمة لها وظيفة إجتماعية تقوم بها والتي تميزها عن بقية المنظمات الإجتماعية الأخرى والتي تشكل البناء الإجتماعي.

إن هذه التصورات يمكن إسقاطها على موضوع الأستاذ الممارس للوظيفة الإدارية بالنظر إلى الجامعة على أنها منظمة اجتماعية ونسق جتماعي يتميز بالأوجه سابقة الذكر، وتقوم بها في إطار متكامل فنجدها تقوم بالإنتقاء والتغذية الداخلية لمحيطها من الداخل واالخارج. كما تتميز بالنتظام في أفعالها وإنتاجها الذي يتم بصورة متسلسلة في ترابط تنظيمي مبنى على التفاعل.

[1]ابن عيسى محمد المهدي ، مرجع سبق ذكره .ص 244

الفرع الثاني: نظرية الدور:

تركز هذه النظرية على اعتبار أن المجتمع يمثل نسقا اجتماعيا شاملا ، يبنى على أسس وجود عدة جماعات متفاعلة ضمن الحدود التي يرسمها هذا الأخير، مع وجود اختلاف يبين أعضاء النسق الإجتماعي من ناحية الأوضاع الإجتماعية ومن ناحية ما يقوم به كل فرد من دور اجتماعي، لأن هذه النظرية تقوم أساسا على علاقات أفراد النسق ببعضهم البعض، وبطبيعة النظام والبناء الاجتماعي الذي يحكمها، فانطلاقا من الدراسات الاجتماعية التي ترى بأن وعي الأفراد العقلاني بواجباتهم وحقوقهم وأثر ذلك على سلوكاتهم التي ينتجونها لإثبات وجودهم ضمن إطار المكانة الإجتماعية التي يشغلونها في إطار النسق الكلي للمجتمع.

كما نجد أن هناك تمايز آخر بين هؤلاء الأفراد يتمثل في الإختلاف من حيث توقع الدور، بمعنى أن كل فرد عليه أن يقوم بدور معين في هذا النظام الاجتماعي، بينما ترفض توقعاتنا بأن يقوم بقية الأفراد بنفس الدور ثم يتغافلون عن أداء الأدوار المنوطة بها. وقد يرجع اختلاف هؤلاء الأفراد نتيجة لطبيعة الجماعات التي ينتمون إليها بالإضافة إلى تميزهم عن الأخرين بسبب الوضع الإجتماعي الذي يشغلونه في إطار الحيز العام لهذه الجماعة، هذا الوضع هو الذي يعطيهم مكانة مميزة داخلها. وتترتب عنه لأي فرد منهم مجموعة من الواجبات والحقوق والتي تميزهم عن بقية الأفراد الأخرين، ويتسم الوضع الاجتماعي لهذا الفرد بالطابع المعياري، إذ يطلق مصطلح"المركز الاجتماعي لمجموعة الحقوق التي يتمتع بها الشخص نتيجة لشعله لوضع اجتماعي معين، ويطلق مصطلح الدور الإجتماعي على مجموعة الواجبات المطلوبة أدائها من الفرد[1].

---

[1]محي الدين مختار ، محاضرات في علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1982 ص201

المطلب الخامس: الدراسات السابقة

دراسة زوليخة طاوطاوي: [1]

تعتبر هذه الدراسة أن الجامعة تمثل في مختلف الأنظمة الإجتماعية مصدرا أساسيا للتنمية الإجتماعية والاقتصادية، تعكس مستوى حضاريا وتدعو لتقدم، كما أنها مصدرا للاستثمار والتنمية لأهم ثروات المجتمع المتمثلة في الثروات البشرية.

وقد اعتمدت الدراسة على هذا الأساس إضافة إلى تطرقها إلى مختلف العناصر المعتمدة فيها، لكن في إطار تنظيمي بحت، وتذكر في إشكاليتها أن بلادنا قد مرت بأزمة حادة أثرت على الجامعة باعتبارها منظمة جد حساسة بهذه المشاكل، ودورها عظيم إذ تنبع منها الطبقة المثقفة التي تتولى مهام التنمية، كما ركزت الباحثة في اشكاليتها على الهيكل التنظيمي والجهاز البيروقراطي الذي يعرقل نظام الإتصال بين الأستاذ والإدارة.

ولقد جاءت الدراسة للتأكد من الفروض التالية:

- توجد علاقة دالة بين الجو التنظيمي السائد و مستوى رضى الأستاذ.

- توجد علاقة بين الجو التنظيمي السائد ومستوى أداء الأساتذة.

- توجد فروق دالة في الجو التنظيمي بين الجامعات والمعاهد التابعة لوزارات أخرى.

- توجد فروق دالة بين الأساتذة الجامعيين الإداريين وغير الإداريين في إدراكهم للجو التنظيمي السائد.

---

[1] زوليخة طاوطاوي، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة و آدائهم ، رسالة لنيل شهادة الماجيستير في علم النفس الاجتماعي ، جامعة الجزائر ، معهد علم النفس وعلوم التربية ، اكتوبر 1993

أما فيما يخص مجال وحدود البحث، حصرت الباحثة دراستها في مجال التعليم العالي في الجزائر واختارت الجامعات التالية:

- جامعة هواري بومدين (وسط)

- جامعة قسنطينة (من الشرق)

- جامعة وهران (من الغرب)

- المركز الجامعي ببسكرة (من الجنوب الشرقي) .

كما تكونت العينة من 306 أستاذ من بين 6102 .

تناولت في الفصل الأول مفهوم الجامعة ووظائفها وخصائصها، وكذالك مفهوم التنظيم وميزت بين نوعين من النظام، النظام المركزي، والنظام اللامركزي، وتطرقت إلى خصائص كل منها.

أما الفصل الثاني فخصصته لمختلف المشاكل التي عانت منه الجامعة الجزائرية، وعجزها عن تجاوزها، رغم مرور عدت سنوات على الاستقلال، بالإضافة إلى مراحل تطور البحث العلمي في الجزائر.

أما الفصل الثالث فتناول مفهوم الرضى عن العمل، أبعاده، مؤشراته وأهم نظرياته، وأدوات قياسه، وكذا أهم الحوافز المطبقة في ميدان العمل الجامعي.

واحتوى الفصل الرابع على الدراسات التي تناولت موضوع الجو التنظيمي وبعض أبعاده.

وقد تم تحليل وتفسير النتائج في الفصل الخامس من الدراسة وتوصلت فيه إلى النتائج التالية:

- الأمور الإدارية في الجامعة تعرقل نجاح البحث العلمي، وتحقق أهداف الجامعة فسياسته تسيرها لا تشجع المبادرات الفردية والجماعية، مما قلص من مجال المبادرة في الجزائر وإعطاء فرصة طغيان وهيمنة الإدارة وضخم البيروقراطية.

- نظام الإتصالات حلقة مفقودة في جامعتنا مما يجعل القرارات الإدارية لا تصل في الوقت المناسب.

- كما وجدت الباحثة أن العلاقة بين الأساتذة لا تتميز بالثقة والتعاون فهم يميلون إلى الاعتزال، مع عدم وجود اللقاءات والاجتماعات بينهم من أجل طرح مشاكلهم ومناقشتها.

- إن الترقية مبنية على الأقدمية أكثر مما هي مرتبطة بالأداء البيداغوجي والعلمي للأستاذ.

- أم النتيجة الأساسية المتوصل إليها، أن الأستاذ الجامعي يعاني ظروف عمل غير مساعدة لتأدية عملية التدريس بكفاءة، لأن الجو التنظيمي العام السائد في المؤسسات التعليم العالي يجعل الأستاذ الجامعي لا يشعر بالاعتراف.

دراسة Lies Mairis [1]

لقد درس الباحث الجامعة بنظرة شاملة في كتابه (هل يجب غلق الجامعة) حيث تعرض لكل جوانب الجامعة والتعليم العالي كما أنه تكلم على جميع مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، فبقيت الدراسة سطحية تساهم في إثراء التاريخ.

وذلك بعرض مرحلة عاشتها الجامعة الجزائرية، لأن الباحث رسم صورة سوداء لوضع الجامعة، بحيث تعرض لجميع السلبيات التي تعيشها الجامعة، وجمع كل الإنحرافات التي يعيشها ويشاهدها يوميا أي عضو من أعضاء الجامعة.

وهو فضل أن يخلد ذلك عملا يقول Poul louis courrier، نشر فكرتك ليس حق، بل واجب، الشيء الذي تراه نافع أو صالح أن يعرفه الجميع، لا يجب السكوت عليه براحة البال، الكلام الجميل لكن الكتابة أفضل و النشر أمثل.

دراسة فضيل دليو والهاشمي لوكيا وميلود سفاري: [2]

تناول الكتاب المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، حيث كانت جامعة منتوري بقسنطينة ميدانا لها، واهتم الباحثين في هذه الدراسة بالتطور الحاصل بالجامعة الجزائرية وما يجب مواكبته من تغيرات على مستوى الهياكل التنظيمية والتشريعات الخاصة بالإدارة الجامعية وتسييرها، من أجل إيجاد حلول جادة وفعال لمشكلة النمو الكمي السريع للطلبة والمشاكل التي انجرت عنه .

لقد لخص لنا الباحثون ذلك التغيير الحاصل على مستوى المنظومة التشريعية في الثمانينات وميلها نحو إضفاء نوع الديموقراطية على أجهزة التسيير المتمثلة في المجالس

[1] Lies mairis,faut il fermer l'université,Alger ,ENAC 1994

[2] فضيل دليو، الهاشمي لوكيا ، ميلود سفاري، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة ، مخبر علم الاجتماع والاتصال جامعة قسنطينة 2006

المتعددة سواء على مستوى قاعدة الهرم الجامعي في المعاهد، أو على مستوى قمة الهرم الجامعي، والذي صحبه فتح باب أمام النشاط النقابي سواء للطلبة أو للأساتذة أو للعمال.

فروض الدراسة: جاءت الدراسة لتحقق من الفروض التالية:

- هيكلة مجالس التسيير وتنظيمها ملائم لتحقيق أهداف الجامعة، خاصة وأن هذه الأخيرة تعد المؤسسة الأكثر حضا في المجتمع من حيث العنصر البشري والمناخ الفكري القادر على تحقيق هذا المسعى.

- هناك علاقة بين استقلالية الجامعة وديمقراطيتها، ومدى مشاركة القاعدة البشرية في الهياكل التسييرية والإدارة الجامعية.

- أنسب الطرق لتحقيق المشاركة في التسيير الجامعي تلك البعيدة عن المزايدات النقابية والسياسية.

أما بالنسبة للعينة فقد كانت عينة طبقية تتكون من 150 أستاذ بطريقة عشوائية وذلك من بين الذين سبقت لهم المشاركة أو الذين يشاركون حاليا بشكل أو بأخر في الهياكل التنظيمية كما يمكن الإشارة إلى أن الإستبيان ضم 26 سؤال.وبعد القيام بالبحث الميداني تمكن الباحثون من الوصول إلى النتائج التالية:

- تمثيل الطلبة والأساتذة والطلاب في الهياكل التسييرية للجامعة منعدمة، خلافا لما تنص عليه القوانين، مع جهل الغالبة بالنصوص المعبرة عن هذا التمثيل.

- إن دمقرطة الجامعة لا يقتصر على أساليب تسييرها فحسب بل قد يتعداه ليشمل كافة الميادين الأخرى والمتمثلة في دمقراطة الهياكل القائمة على التسيير كالجهاز الإداري، بإتاحة الفرصة للكفاءات البشرية على اختلافها أن تضع جهدها وخبرتها في خدمة الجامعة.

- الإهتمام بمدخلات الجامعة قبل المطالبة بمخرجات ذات نوعية عالية.

دراسة بسمان فيصل محجوب: [1]

تطرقت هذه الدراسة التي الإتجاهات المعاصرة في الإدارة الجامعية على وفق التطورات التي أحدثتها ثورة المعرفة والمعلومات، وما نجم عنها من التغير في الأفكار والمناهج، حيث تم التركيز على الإدارة الأقسام العلمية وتبيين أدوارها في ظل التغيرات سابقة الذكر على اعتبارها الوحدة الأساسية في تكوين الجامعة.

كما تناول الباحث أسس تقيم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى جانب معايير وإجراءات قياس وضبط جودة العمليات التربوية في الأقسام العلمية مع تأكيد على ضرورة تكوين رؤساء الأقسام في هذا الميدان حتى يتمكن من معرفة مواطن الضعف والخلل في أداء هيئة التدريس في القسم العلمي، وضرورة تحكمه أيضا في تطبيق نظام إدارة الجودة حتى يتم التحكم في العمليات التي تتم من خلالها تحويل المداخلات إلى مخرجات.

جاءت هذه الدراسة لتعطي لرؤساء الأقسام نظرة عن تطبيق الإدارة الجامعية المعاصرة مع ربطها بإدارة الجودة الشاملة والتي صارت اليوم ميدانا خصبا للبحث سعى الباحث من خلال هذه الدراسة لإعطاء لمحة حتى يتم تطبيقها في الجامعات العربية.

[1] بسمان فيصل محجوب، الدور القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2004

دراسة بوقرة عبد المجيب: [1]

اعتبر الباحث أن الحضارة المتكاملة لا تقوم على أساس التقدم المالي والتكنولوجي فحسب وإنما على أساس الإهتمام بالعنصر البشري. والإستثمار فيه عن طريق التعليم بداية بالأطوار الإبتدائية وصولا إلى الجامعة، مقتدين في ذلك بالدول الغربية.

واعتبر أن الجامعة لن تبلغ مهمتها المتمثلة في إنتاج وتطوير المعرفة وقدرات الأفراد العلمية، إلا بتضافر جهود إمكانيات ضخمة دون إغفال ما للعنصر الإداري والتنظيمي من أهمية.

وكذا دور الأستاذ خاصة الأستاذ الذي يعد قائدا للأدوار التربوية والإدارية والتي قد تكون حسب الباحث سببا في تردي أوتحسين المحيط الداخلي للجامعة، لهذا جاءت هذه الدراسة تحت عنوان الأستاذ وممارسة القيادة الإدارية في الجامعة. أين كانت جامعة البليدة ميداننا لها.

كما قسم الباحث دراسته إلى أربعة فصول نظرية وأخرى ميدانية تناول في الفصل الأول: الجانب المنهجي والنظري العام وقدم فيها الفروض التالية:

1- يرى الأستاذ الجامعي أن بإمكانه الجمع بين الأدوار الإدارية وقيادة الأدوار التربوية.
2- تؤثر قيادة الأستاذ للأدوار الإدارية على علاقته بزملائه الأستاذ الجامعيين.
3- الأستاذ الجامعي راضي عن أداء زميله الممارس للقيادة الإدارية في الجامعة.

أما الفصل الثاني: فتناول فيه أهداف الجامعة ووظائفها وتتبع تطور الجامعة الجزائرية.

---

1 بوقرة عبد المجيد، الأستاذ وممارسة القيادة الإدارية في الجامعة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع تنظيم وعمل ، جامعة البليدة 2007/2006

أما الفصل الثالث: فتعرض فيه الإدارة الجامعة وماهيتها وخصائصها.

أما الفصل الرابع: فتناول الأستاذ الجامعي وتتبع انتقاله بين قيادة الأدوار التربوية وقيادة الأدوار الإدارية ثم التعرض إلى ضرورة إنتقاله من القيادة التقنية إلى القيادة التفاعلية أما الجانب الميداني فهو مشكل من ثلاث فصول، الفصل الخامس ويهتم بالإطار المنهجي للدراسة من خلال ذكر كل ما يتعلق بالعينة وطريقة إختيارها ومناهج البحث العلمي والآليات المعتمدة.

والفصل السادس عرض فيه الباحث تحليل معطيات الدراسة وبياناتها المتعلقة بفرضيات الدراسة.

وأخير في الفصل السابع والأخير عرض أهم النتائج موزعة حسب الفرضيات الثلث وعرض النتائج العامة.

الفصـــــل الثاني

في ماهية الجامعة

تمهيد

المبحث الأول: الجامعة وتطورها

المطلب الأول: مفهوم الجامعة

المطلب الثاني: نبذة تاريخية عن الجامعة

المطلب الثالث: التطور التاريخي للجامعة الجزائرية

المبحث الثاني: وظائف الجامعة

المطلب الأول: الوظيفة المعرفية

المطلب الثاني: الوظيفة الثقافية

المطلب الثالث: الوظيفة الإجتماعية

المطلب الرابع: وظيفة البحث العلمي

المبحث الثالث: الفاعلون الإداريون

المطلب الأول: الأستاذ

المطلب الثاني: الطالب

المطلب الثالث: النظام الإداري

ملخص الفصل

تمهيد:

تمثل الجامعة عقل الأمة ومركز التفكير في حاضرها ومستقبلها، كما تمثل أيضا معيار مجد الأمة، ودليل شخصيتها الثقافية، والحصن المنيع لتراثها الحضاري والإنساني،[1]

كما تعتبر كذلك مركزا لإشعاع الفكر والعلم والمعرفة حيث أنه سيبدوا، حاليا عند استقرائنا لحضارات الأمم السابقة أن الجامعة وإن اختلفت في أشكالها ووظائفها وطريقة عملها، أنها ليست وليدة الحاضر، بل عريقة ضاربة جذورها في عمق التاريخ.

الأمر الذي يجعله من الصعب مما كان أن نجد تعريفا موحدا لمفهومها، الذي يتحكم في تحديده عادة المكان والزمان. وطبيعة المجتمع الموجودة فيه، والأهداف المرجوة منها. وكذا اختلاف تحديد وظائفها، ووظائف الفاعلون البيداغوجيين والإداريين فيها.

---

1 د، فاروق عبدو فليب، استاذ الجامعة الدور والممارستبين الواقع والمأمول، دار الزهراء الشرق، القاهرة، 1997ص03

المبحث الأول: الجامعة وتطورها

المطلب الأول: مفهوم الجامعة

تشير كلمة جامعة إلى اسم فاعل باللغة العربية وهو جمع، كما نجدها تشير إلى معنى اسمها إذ ما اعتبرناها مؤسسة تربوية فهي مكان تجمع الأشخاص الذين يمارسون وظائف مختلفة. إذ نجد أن الدكتور فروق عبدو فليب عرفها في معجم مصطلحات التربية على أنها تعني:

لغة – مادة ج. م.ع- الجامعة: مجموعة معاهد علمية تسمى الكليات فيها الفنون والآداب والعلوم.

أما **اصطلاحا**: مؤسسة التعليم العالي تتكون من عدة كليات تنظم دراسات مختلفة المجالات وتخول حق منح درجات جامعية في هذه الدراسات هي مجموعة معاهد علمية ذات صفة قانونية تستخدم أساتذة وينتظم بها طلاب تهتم بصياغة وتقسيم المعرفة القائمة وتعمل على نشرها وتطويرها وتقدمها وإعداد الطلاب إعدادا يؤهلهم لتنمية وتطوير مجتمعاتهم. [1]

كما أن التحليل اللغوي لكلمة جامعة يشير إلى عمق وقدم الممارسات والجذور التي تستند إليها الجامعات الحديثة. [2]

يرى Alain Touraine أن الجامعة مؤسسة تضمن التعليم العالي والتكوين العالي العلمي أو المهني، قد تكون عمومية أو خاصة، حيث تخضع للسلطة في حالته ما إذا

---

1 فاروق عبدو فليب، احمد عبد الفتاح زكي، معجم مصطلحات التربية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية 2004، ص57

2 عبد العزيز عبد الله السنبل، الأدوار المطلوبة من جامعات دول الخليج في مجال خدمة المجتمع، قطر،ط2000،1 ص 34

كانت عمومية. [1] كما يرى أيضا أن عالم الجامعة هو المكان الذي يمتاز بإعداد نمط ثقافي جديد. كما أنه يمثل منظمة أو مجموعة منظمات، أو كما يقال أحيانا مؤسسة تقوم بمختلف الوظائف لمختلف المنظمات الأخرى. [2]

ويضيف Charles Debbash جانبا معياريا في تعريفه حيث يعتبر الجامعات مؤسسات عمومية ذات طابع علمي ثقافي، تتمتع بالشخصية الأخلاقية والإستقلالية المالية، تجمع تنظيميا وحدات تعليمية وبحثية. [3] وهذا بالإضافة إلى أنها التنظيم للتعليم العالي وإعداد الأجيال المستقبلية، حيث يساهم في خلق الثقافة ونشرها في مختلف طبقات المجتمع، وتثبيتها وتعزيزها وتحسين المعارف الإنسانية وطرق استعمالها في ميادين الحياة الإجتماعية والإقتصادية. [4]

إن الجامعة مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات، مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية والإدارية والتقنية[5]، إذ تمثل صورة من صور المنظمات المعقدة التي تمثل بدورها الأنماط والأشكال التنظيمية المختلفة للعمل الجمعي والمجتمعي، وبخاصة ما ينطوي عليه ذلك العمل من البناءات التنظيمية الرسمية للمجتمع. [6]

فالجامعة إذا مؤسسة وطنية قبل أن تكون مؤسسة أكاديمية أساسا [7]، وبغض النظر عن النظام الذي تنتمي إليه، فإن الجامعة تظل مؤسسة ذات طابع خاص تناشد الإستقلالية، لتحقيق أهدافها في إنتاج المعرفة ونشرها، تلك الإستقلالية، لتحقيق أهدافها

---

1 Alain Touraine. Université et société aux états unis .édition du seuil .Paris.1972 p21
2 Ipid.p 125

[3] Charles debbash. L'université désorientée.ousie d'une mutation .Paris.P.U.F. sans date .p 156

[4] فؤاد المتني وآخرون ، الجامعة ورسالتها، الندوة اللبنانية، بيروت، 1963،ص 118
[5] بن الشيخ الحسن، بعض عناصر إشكالية الهندسة التنظيمية للجامعة، الملتقى الجهوي لإتحاد الجامعات العربية ،بعنوان الإدارة الجامعية التطور والأفاق، القاهرة، 17-16 نوفمبر1993
[6] محمد سعود ، فطان سرحان ، صراع القيم لدى الشباب العرب، وزارة الثقافة الأردنية، الأردن، 1994 ص 69
[7]أبو القاسم سعد الله ، أفكار جامحة، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1988 ص163

في إنتاج المعرفة ونشرها، تلك الإستقلالية التي لا تقطعها عن المجتمع بل توثق إنتماءا إليه، وتجعلها جزءا لا يتجزأ منه، فهي مرآة عاكسة لما يحدث في المجتمع، تتأثر بكل ما يحدث فيه من توترات وصراعات كما تتأثر بكل التطورات الإيجابية منها والسلبية على حد سواء، وتؤثر فيه بما ينتجه من كفاءات علمية ومنتجات معرفية.

لذلك نجد أن المشرع الجزائري قد اعتبرها (الجامعة) مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم العلم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد مجانا.[1]

وعموما يرى علماء التنظيم التربوي أنه لا يوجد تعريف قائما بذاته لمفهوم الجامعة،[2] خاصة من حيث الصياغة والمبدأ، إلا أنها تجمع على اعتبار الجامعة مؤسسة خلق وإبداع ثقافي، تضمن التسيير المنظم للمجتمع في مختلف جوانبه.

المطلب الثاني : نبذة تاريخية عن الجامعة

تعتبر الجامعة اليوم الإمتداد الطبيعي والمنطقي لمؤسسات التعليم المتخصصة والتي ظلت تتطور على مر السنين كحاضنة أساسية للمعارف الإنسانية من حيث الإنتاج والتطبيق، وبالرغم من أن الجامعة كمؤسسة تعليمية لإنتاج المعرفة المعقدة التنظيم حديثة النشأة نسبيا، فإن جذورها التاريخية الضارية في التاريخ تعود إلى مدارس الحكمة في الصين القديمة أو ما يماثلها في الحضارات القديمة في الهند ومصر وحضارة وادي الرافدين وغيرها.[3]

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم رقم 83 -544 المؤرخ في 1983/09/24

2 مراد بن أشنهو ،نحو الجامعة الجزائرية ، ترجمة عائدة أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1981 ص 03

3 أندريه إيمار وجانبين أبوايه "تاريخ حضارات العالم"المجلد1 ، الشرق واليونان القديمة ، ترجمة فريد م،داغروفؤاد ج .أبو ديمان ، منشورات عويدات ،بيروت . 1986 ص 75

أما فيما يخص الحضارة الإسلامية فقد عرفت الهجرة المحمدية إلى المدينة المنورة نقلة نوعية كبرى في بناء المسجد النبوي الذي شكل النواة الحقيقية للمدارس العربية الإسلامية الكبرى والتي تطورت عنها الجامعة الحديثة بمفهومها العصري في أوربا. حيث كان النبي –صلى الله عليه وسلم- أول من جمع العرب حوله في حلقة لأخذ العلم ولم تكن العرب في الجاهلية تعرف الإجتماع لهذا الغرض. [1]

وفيما يلي أول وأشهر المساجد الجامعة: المسجد الحرام بمكة، المسجد الجامع بالبصرة، (14هـ-635م)، المسجد الجامع بالكوفة (17هـ-638م)، المسجد الجامع بالفسطاط بمصر(21هـ-641م) المسجد الأقصى بالقدس (72هـ-691م) الجامع الأموي بدمشق (98هـ-714م) جامع القيروان بتونس (50هـ-670م) المسجد الجامع بقرطبة في الأندلس (170هـ-786م). [2]

لقد تعززت مهمة المساجد كمؤسسة لإنتاج المعرفة منذ العصر العباسي، ليتخصص في مهمة التعليم بالإضافة إلى أداء الشعائر الدينية ومنه انبثقت فيما بعد ما يسمى بالمدارس العربية الكبرى التي تأثرت بها الجامعات الغربية عند ظهورها في أوربا في القرون الوسطى[3]، ونسجت على منوالها وقلدتها.

فقد عرفت عبر أرجاء الخلافة الإسلامية مدارس كثيرة هي بمثابة جامعات ذلك العصر في الأندلس (غرناطة) وفي شمال إفريقيا جامعة القيروان في تونس والقرويين في فاس والأزهر في مصر وبغداد ودمشق وغيرها.

1خالد خليل حمودي نشأة المدارس مجلة الأفاق العربية ، بغداد، العدد1 1978 ص112

2المرجع نفسه ص112

3 Gholame allah (m) elements de reflexion sur l'université sa vacation et sa fonction. C.R.A.S.C.Université d'Oran .sd.p02

الفرع الأول: بذور الجامعة الحديثة:

يعتبر منتصف القرن الخامس الهجري (الحادي عشر ميلادي) فاتحة عصر جديد بالنسبة لنظام التعليم في تاريخ الإسلامي،فقد كان ذلك بداية احتضان الدولة لفكرة التعليم الجامعي في مكان واحد "المدرسة" واتخاذ هذه الأخيرة مركز لنشر الفكر الإسلامي، ولهذا وجدنا المسؤولين السياسيين يأخذون على عاتقهم تهيئة الهياكل القاعدية للتعليم وصرف مرتبات للمعلمين والطلبة.

ولعل أقرب صيغة لما يعرف اليوم بالجامعة وأقدمها في التاريخ هو جامع القرويين في فاس بالمغرب والقيروان بتونس من حيث الهيكلة و التنظيم ونوعية التكوين الذي تم بنائه عام 875م ثم تليه المدرسة النظامية في بغداد عام 1064م، والمستنصرين أيضا في بغداد سنة 1233. [1]

ولقد تزامنت معهما مجموعة من المدارس في مختلف أنحاء العالم الإسلامي التي نسجت على منوالها الجامعات الأوربية في العصور الوسطى منها جامعة أوكسفورد في بريطانيا سنة 1227 وجامعة السوربون في باريس بفرنسا سنة 1227.

الفرع الثاني: تطور الجامعة منذ العصور الوسطى:

وفي الوقت الذي كانت الجامعات الإسلامية تجمع بين التعليم الروحي والمادي وتلقن طلابها المعارف الدينية والدنيوية، فإن الجامعات الأوربية اضطرت إلى التكيف مع الظروف المغايرة التي كانت ساندا آنذاك لتخلص من هيمنة الكنيسة التي كانت قناعتها تتعارض مع الإكتشافات العلمية بعد أن ضلت الجامعة ولمدة طويلة تقوم بالتكوين الديني كإحدى المهام الأساسية، وأصبح الأساتذة والطلبة يلتقون في تجمعات

1سعد بوفلاقة "الجامعة الإسلامية ،الشروق الثقافي ، لعدد 37 ، لجزائرk الخميس 1994/04/14 ،اص06

دائمة تحضى بوضع قانوني يضمن استقلاليتها، تجاه الكنيسة ويمارسون نشاطاتهم الثقافية بكل حرية وخارج إطار أية رقابة، ولم تكن تربط الطرفين (الأساتذة والطلبة) روابط التسلسل الهرمي، وإنما روابط المشاركة الحرة في إنتاج المعرفة وقد كانت الجامعة تتكون من الكليات الأربعة التقليدية، (كلية الآداب، كلية الطب، كلية علم اللاهوت، كلية الحقوق). [1]

ولقد لعبت الجامعة دورا هاما في العصور الوسطى سواء في العالم الإسلامي أو في أوربا في صياغة أفكار المجتمع وقيادتها للحركة الثقافية والفكرية، وليس هذا مقام المقارنة بين ما قدمته هذه الجامعة أو تلك للمجتمع إلا أنه لابد من الإشارة إلى أن الجامعة في أوربا كانت أنجح في قيادة المجتمع وتكييف المعطيات الدينية لمتطلبات التنمية الرأسمالية التجارية التي ازدهرت بفعل الإكتشافات الجغرافية في هذه الفترة خاصة، بينما تقهقرت الجامعة في العالم الإسلامي ولم يعد لها دور يذكر إلى أن أعيد بعثها في شكلها الحديث المصاحب للإستعمار الغربي الذي فرض على العالم الإسلامي باستثناء بعض الحالات النادرة كالأزهر في مصر الذي ظل محافظا على طابعه التقليدي الذي يعتبر امتداد للجامعة الإسلامية في عصرها الذهبي.

وفي الوقت الذي أخذ فيه نجم الجامعات في العالم الإسلامي في الأفول بفعل الإنحطاط الذي أصاب المجتمع برمته، ضلت الجامعة في أوربا تواصل مسيرتها بشيء من التحفظ تجاه الإكتشافات العلمية التي أوجدتها الثورة الصناعية، إلى غاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، فظلت بهذا حبيسة نمط مثالي من التفكير وانقطعت عن المجتمع طالما أنها لم تكن تؤمن بهذه العلوم التطبيقية الناشئة التي أوكل الإهتمام بها إلى المدارس العليا المتخصصة فيما يعرف في فرنسا مثلا « Polytechniques » « ecoles normales super » والتي خرجت الكثير من الأسماء في العالم خاصة في مجال الإختراعات.

---

1 Gholame allah (m) .OP.cit. p 02

وقد مرت الجامعة في أوربا بعدة مراحل يمكن اختصارها فيما يأتي: [1]

المرحلة الأولى: تعتبر فيها تقليد للمدارس العربية الكبرى وعرفت فيها الجامعة نجاحا كبيرا في قيادة الحركة الفكرية والثقافية للمجتمع.

المرحلة الثانية: ابتداء من القرن السادس بدأت الجامعة تدير ظهرها للمجتمع وأهملت العلوم التجريبية حديثة الولادة باستثناء الطب وتخلت عن مجالات المعرفة الصانعة للمستقبل وعجزت عن مواكبة المعارف الجديدة التي توسعت بفعل التنمية الإقتصادية والإجتماعية فهمشها المجتمع.

المرحلة الثالثة: ابتداء من القرن التاسع عشر عرفت الجامعة انبعاثا جديدا تقلدت فيه من جديد مكانتها المتميزة في صناعة أفكار المجتمع، ولعبت دورا رائدا في صناعة الإيديولوجية الليبيرالية وكذلك في نشر فلسفة التنوير وأنتجت شريحة ثقافية جديدة ساهمت بقسط وفير في تغير المجتمع.

المطلب الثالث:التطور التاريخي للجامعة الجزائرية

تعتبر الجامعة من أهم التنظيمات الحديثة التي استطاعت أن تحافظ على وجودها عبر الزمن، فلا نكاد نجد مجتمعا من المجتمعات يخلو منها مهما كانت درجة تطوره وهذا إذا دل على شيء فإنما يدل على مدى أهميتها التي تتجلى في أنها مواطن التطورات الهائلة في مختلف العلوم والمعرفة والمنتجة البشري المؤهل والمتخصص في جميع المجالات.

---

[1] فضيل دبيليو الهاشمي لوكيا ميلودي سفاري "المشاركة الديموقراطية في تسيير الجامعة"، مخبر علم الاجتماع والأتصال ، جامعة منتوري قسنطبنة، 2006 ص77

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي وحتى في إفريقيا، لهذا لا ينبغي أن يطغى الإهتمام بالجامعة ذاتها كنتاج تاريخي. فالفهم الموضوعي السليم للجامعة الجزائرية، وما آلت إليه اليوم يتوقف على مدى الإلمام بالمراحل التاريخية التي مرت بها.

لا نريد في هذا الموضوع أن نقوم بعمل تاريخي وإنما نود فقط، أن نأخذ مأخذ الجد تساؤل دور كايم الذي يقول: وهل التاريخ شيء آخر سوى تحليل الحاضر إذ الماضي ما هو إلا المجال الذي تتبلور فيه العناصر التي يتكون منها الحاضر. [1]

وعلى ضوء هذا التساؤل سنحاول التطرق إلى الجامعة الجزائرية كنتاج تاريخي.

فالكل يعلم أن جامعة الجزائر لهي صنيعة ذلك الإصلاح الشامل والعميق الذي دخل حيز التطبيق 1971 لأنه ليس في مقدور أي إصلاح مهما توسع وتعمق أن يحدث قطيعة كلية وأن يبني من العدم.

فالجامعة ما بعد الإصلاح تبقى حاملة في طليعتها لعناصر تداخلت في مراحل مختلفة في تاريخها.

الفرع الأول : الجامعة الجزائرية في عهد الإستعمار:

عندما نتطرق للتعليم العالي في الجزائر في العهد الإستعماري فإنه ينبغي أن نضع نصب أعيننا أن هذا التعليم لم يكن أبدا موجها للجزائريين فهو قد تميز خلال كل الحقبة الإستعمارية تقريبا بالإنغلاق في وجه السكان الأصليين(الجزائريين)، فهو لم يؤسس إلا لخدمة المصالح الإستعمارية وتلبية الإحتياجات الجالية الفرنسية، فقد كانت الجامعة الجزائرية تابعة كل التبعية للسلطة الفرنسية سواء في برامجها ومناهجها أو حتى من حيث أهدافها ووظائفها.

1جمال غريد، الجامعة الجزائرية انتاج تاريخي،مركزالابحاث الانثروبولوجية، جامعة وهران،97/96،ص25

إن الجامعة الجزائرية لم تكن جزائرية النشأة، بل كانت فرنسية استعمارية ابتداء من المرسوم 4أوت1857، والقاضي بإنشاء مدرسة تحضيرية للطب والصيدلة إلى قانون 20سبتمبر1879، القاضي بإنشاء أربعة مدارس كبرى وهي الطب،الصيدلة، العلوم، الآداب الحقوق والإنتهاء بقانون 30 ديسمبر 1909، المتضمن بإنشاء جامعة الجزائر.[1]

1- مدرسة الطب :[2] هي أول مدرسة أنشئت في العهد الإستعماري على أرض الجزائر، حيث كان يشرف على التدريس بها أساتذة عسكريين وذلك في مصطفى باشا بالعاصمة.إذ تم فتحها رسميا في 4 أوت 57، وقد وضعت هذه المدرسة تحت إشراف كلية الطب بمونبوليه حيث تحولت في 20-12-1979 إلى مدرسة عليا للطب والصيدلة. ثم في 12 ديسمبر 1990 حولت المدرسة إلى كلية الطب والصيدلة بالجزائر.

2-مدرسة الآداب: كانت هذه المدرسة من أبرز مدارس الإستشراق في ذلك الوقت وقد احتضنت سنة 1905، المؤتمر الثامن للمستشرقين وبفضل هذا الزخم، ظهرت إلى الوجود مدرسة الأساتذة ببوزريعة التي برزت إلى الوجود في سنة 1900، ثم مدرسة التجارة كذلك في 1900 وبموجب قانون 30 ديسمبر 1909، حولت هذه المدرسة إلى كلية الآداب.

3-مدرسة القانون: تم الإهتمام بدروس القانون ابتداءا من 1857، وذلك لحاجة الإدارة الفرنسية إلى معرفة القوانين والنظم التي يخضع لها المجتمع الجزائري، حيث تم

---

1 بن عبد الرحمان، أول مسيرة أمام سفارة أجنبية، ينظمهاالاتحاد العام الطلابي الحر،مجلة الارشاد، العدد03،الجزائر، 1992 ،ص2

2 جامعة الجزائر، نبذة تارخية، www.univ-alger.dz . تاريخ التصفح 2007/03/09 على الساعة 12:30

إنشاؤها (المدرسة) في 12-12-1879 حيث لم يكن مرخص لها بإعطاء شهادة ليسانس لطلبتها إلا بعد إجراء الإمتحانات بإحدى كليات مونبولي« Montpellier » .

وفي 12-12-1909 تم تحويل هذه المدرسة إلى كلية الحقوق وواصلت على هذا النمط إلى غاية 1957، إذ تحولت إلى كلية الحقوق والعلوم الإدارية واستمرت إلى غاية 1971.

4- مدرسة العلوم: أنشأت هذه المدرسة عام 1868 وتولت تدريس علوم الجيولوجيا والكيمياء وعلم النبات ولعبت دور في تطوير الزراعة، ونظرا لنقص في إمكانياتها كانت مضطرة لتعاون مع مدرسة الطب وفي تاريخ 30-12-1909، تم تحويلها هي الأخرى إلى كلية العلوم.

وبالإضافة إلى هذه المدارس، فقد شهدت القدرة الإستعمارية في الجزائر فتح العديد من المعاهد.

ومن خلال هذا العرض السريع يتضح أن التعليم في عهد الإستعمار كان قد سخر لخدمة السياسة والحاجات الإستعمارية الهادفة أصلا إلى فرنسة التعليم في الجزائر وربطه مباشرة بالجامعة الفرنسية الأم.

كان من المميزات البارزة التي ميزت الجامعة الجزائرية في هذه الفترة هو أن إمكانية القبول والإلتحاق بها لم تكن في متناول كل الجزائريين ولكن كانت تخص فئة معينة وقليلة جدا. [1]

فقد مثل طلبة جامعة الجزائر الفرنسيون طالبا واحدا لكل 227 من السكان الأوربيين في الجزائر، الذين كان عددهم يبلغ قرابة المليون. أما الطلبة الجزائريين في

---

[1] محمد الصغير التواتي صورة علم الإجتماع بجامعة سعد دحلب، رسالة قدمت لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع التربوي. قسم علم الاجتماع. جامعة البليدة. 2006 ص97.

جامعة الجزائر فقد كانوا يمثلون طالبا واحدا لكل 15342 من السكان الجزائريين الذين يبلغ عددهم حوالي العشر (10) ملايين نسمة سنة 1950. [1]

وحسب دليل جامعة الجزائر، أنه كان عدد الطالبين الجزائريين لا يتعدى 200 طالب، في حين بلغ عدد الفرنسيين أربعة آلاف طالب وذلك قبيل الثورة التحريرية. [2]

ولأن المستعمر كان يؤمن بأن نشر العلم في كل أطواره سيؤثر سلبا على تواجده بالجزائر. لهذا كان الهدف منه هو تعليم كل الأوربيين وتجهيل أكثر ما يمكن تجهيله من الجزائريين، وهذا ما أدى إلى ارتفاع نسبة الجهل والأمية، حيث وصلت في نهاية عهد الإستعمار إلى 98% من السكان فكانت آثارها وخيمة على السكان. [3]

وهذا ما يؤكده ما جاء على لسان أحد المسؤولين الفرنسيين (إن الهدف المنشود من تعليم الجزائريين، ليس تكوين موظفين خاصين ولا تحضير مدرسين للتعليم العمومي، وإنما تكوين رجال يساعدوننا على تحويل المجتمع العربي وفق متطلبات حضارتنا) [4]

الفرع الثاني: فترة الإستقلال:

منذ الإستقلال إلى يومنا هذا شهدت الجامعة الجزائرية تطورا سريعا لا سيما بعد إصلاح التعليم العالي الذي تم تبنيه سنة 71.

1- فترة الستينات: استمرار ماهو موروث: حيث كانت الجامعة الجزائرية امتداد للجامعة الكولونيالية في تنظيمها الإداري والبيداغوجي وفي طرق ومحتوى التدريس.

---

[1] رابح تركي "أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر ، 1989 ، ص147.

[2] دليل جامعة الجزائر للمدرسين والطلاب ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 89/88 ص 11.

[3] رابح تركي مرجع سبق ذكره ، ص 140.

[4] رشيدة ج لماذا بدأت فرنسا في تأسيس المدارس العربية ، مجلة الجندي،عدد343، الجزائر 2006، ص05.

وفي اللغة المستعملة وحتى في سلك التعليم المتكون في أغلبيتة من متعاونين أجانب. [1] حتى أن ذلك كان واضحا جدا، إلى درجة أن الدولة الفرنسية كانت وإلى غاية سنة 1969 تعترف بكامل الحقوق لمعظم الشهادات التي كانت تمنحها الجامعة الجزائرية.

إلا أن مساهمة الجامعة الجزائرية في تطوير البلاد كانت ضئيلة في مرحلة الستينات كما ونوعا.

إذ نجدها من جهة المحتوى الأكاديمي مؤسسة النخبة التي تمارس مبدأ الثقافة الأرستقراطية، ومن ناحية الكم لم يعد عدد طلبتها يتناسب مع الإحتياجات الوطنية. حيث انتقل هذا العدد من 2.725 سنة 1963/1962 إلى 9794 فقط سنة 1969/1968 أي بزيادة حوالي 1000 طالب سنويا.

حيث أن الشيء الملاحظ هو أن الجزائر آنذاك لم تكن تفكر في مخرجات التعليم بل في مداخلاته لأن المتخرج من الجامعة في تلك الفترة لم يكن ليفكر في وظيفة التي سيمارسها، فهذه الأخيرة كانت مضمونة إلى حد بعيد، وذلك نظرا للفراغ القائم إثر خروج المستعمر، علما أن الجزائر في هذه الفترة غادرها أكثر من 50.000 إطار مدرس. [2]

في حين كانت في هذه الفترة (الجامعة) منطوية على نفسها متجاهلة الإنقلابات التي عرفتها البلاد، إذ كانت زيادة تلاميذ التعلم الأساسي قد وصلت إلى مليون تلميذ وتضاعف عدد الثانويين خمس مرات لذلك استوجب الأمر إيجاد حلا يتماشى مع متطلبات الظروف الجديدة. [3]

---

[1] غلام الله : ثلاث عقود من الإنزلاقات، مجلة CREAD عدد 72 ، لجزائر 2004 ص72.

[2] نازلي عوض: "الشخصية العربية للجزائريين، بين الثقافة الفرنسية والسياسة الثقافية العربية"، مجلة المستقبل العربي، العدد 17، بيروت، جويلية 1980، ص 102.

[3] بوفلجة غياث ، التربية ومتطلباتها، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1993،ص31.

2- فترة السبعينات (اصلاحات 1971):

انتقل الإنفجار الديموغرافي الذي ميز في الستينات المدارس الابتدائية ثم الثانوية إلى الجامعة بداية السبعينات، فتضاعف عدد الطلبة خمس مرات في مدة لا تتجاوز ثماني سنوات من 9794 في سنة 1969/1968 إلى 50.097 خلال السنة الدراسية 1977/1976.

حيث لم تشهد الجامعة الجزائرية أي تغيير في الفترة الممتدة بين 1970/1962 وبقيت محتفظة بمختلف الهياكل التنظيمية والتوظيفية الموروثة من الاستعمار الفرنسي وها ما أكده Coulon "أن الجامعة الجزائرية إلى غاية 1970 لازالت تدور على ساعة باريس".

ولمواكبة كل التغييرات (الإقتصادية والاجتماعية والثقافية وحتى السياسية) كان لا بد من إيجاد حلا يتماشى مع متطلبات الظروف الجديدة.

لذا شهدت الجامعة الجزائرية أهم إصلاح الذي كان في عشرية السبعينات تماشيا ومتطلبات العصر، حيث قامت الوزارة بعملية إصلاح التعليم العالي سنة 71، حيث كان هذا الإصلاح نقطة إنعراج في سياسة الجزائر المستقلة ليس في إطار التعليم فقط بل الثقافة عموما.

لذا كانت متابعة حملة الإصلاحات التي تمس كافة النشاطات إنطلاقا من العلاقة التي تربط التطور السياسي، التقني، والتطور الإقتصادي.

قد مست هذه الحركة القطاع الجامعي بعد تأكيد الرئيس الراحل هواري بومدين على تطبيق التسيير الإشتراكي للمؤسسات والجامعة خاصة[1]، كما كان الهدف من خلاله إلى إلغاء النموذج الجامعي الموروث عن الفترة الاستعمارية وإلى إعادة بناء

[1] Djamel labidi, science et pouvoir en Algérie depuis l'indépendance au1[er]plan de recherche scientifique .1932-1974.Alger OPU 1992,56.

الجامعة الجزائرية على أساس البيداغوجية الحديثة وهي بناء مؤسسة جامعية مندمجة تزود الطلبة بالثقافة التي تجعلهم قادرين على فهم قضايا مجتمعهم.

كما تعمل على النهوض بالبحث العلمي، وذلك بإنشاء المعاهد الخاصة وربط المناهج الدراسية بالمجتمع.[1]

لذا فقد أدخل إصلاح 23 جويلية 1971 الذي أعلن عنه السيد محمد الصديق بن يحي وزير التعليم العالي والبحث العلمي،بالمدرج المركزي لكلية الحقوق بجامعة الجزائر الوسطى في إطار الإصلاحات الشاملة للمنظومة التربوية.[2]

حيث اعتبر الكثير من الباحثين أن هاته الكلمة هي الوثيقة الوحيدة المرجعية المتعلقة بإصلاح التعليم العالي،[3] وقد ركز من خلالها على ثلاث نقاط رئيسية [4]

- الحث على تكوين الإطارات بحيث تتماشى والاصلاحات التنموية.
- تكوين الإطارات مع الأخذ بعين الاعتبار المدة الزمانية والتكاليف
- تكوين الإطارات بمعايير ملائمة للمستوى الذي تحتاج إليه البلاد، وأصبح على عاتق الجامعة مهمة كبيرة لتثبيت وجودها بنفسها وتتهيكل لتستجيب البلاد في جميع المجالات وبأسس ثقافية وفكرية وعلمية موضوعية.

لذلك جندت الحكومة الموارد البشرية والمالية والمادية الهائلة للتكفل بخمسة ألاف طالب إضافي كل سنة.

---

[1]جمال غريبد، مرجع سبق ذكره ، ص40

[2]أحمد الطالب الإبراهيمي من تصفية الإستعمار إلى الثورة الثقافية 62-72 ترجمة حنفي بن عيسى ، الشركة الوطنية للإنتاج والتوزيع،الجزائر 1972 ص51

[3] Djamel labidi, op,cit p124.

[4]عبد الله الركيبي، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية ، حوليات الجامعة ،عدد01، الجزائر ،1986-1987 ص57

حيث وظفت الجامعة الجزائرية عدد ضخم من حاملي شهادات ليسانس مباشرة بعد تخرجهم وبدون شروط كمعيدين، حيث بلغ عدد الاساتذة سنة 68/ 69 بـ724 أستاذ 48% أجانب،[1] ووصل عددهم سنة 1978 إلى 5856 أستاذ.

وعموما إن عملية الإصلاح الشامل التي شهدها قطاع التعليم العالي، كانت من أولى قواعده هي محاولة إعادة النظر في كل ما هو موروث عن التسيير الإستعماري، إذ يوجب ذلك إعادة النظر في الهياكل التنظيمية والإدارية للجامعة. [2]

حيث تم إلغاء نظام القسم وحل محله نظام المعهد الذي يشمل أحيانا تخصصت كثيرة، والذي يشير في معناه إلى الوحدة العضوية الجديدة التي تتألف الجامعة من تجمعها، لذلك تم اختيار كلمة معهد لإتمام واستكمال القطيعة مع الماضي. [3]

وذلك بعد أن تم الإدراك بوجود انفصال شاسع للجامعة الجزائرية عن الواقع الإقتصادي والإجتماعي والثقافي للبلاد، وهذا وفقا "لما جاءت به توصيات أشغال الندوة الوطنية الاستعمارية الإتحادية لعمال التربية والثقافة المنعقدة في ماي عام 1980" [4]التي أفرزت عن إعادة النظر في تنظيم الكليات وتحويلها إلى معاهد تقوم على المبادئ التالية:

- تخصص كل معهد في ميدان علمي أو تقني محدد.
- الاستقلال المالي والإداري لكل معهد.

---

[1] L'éducation national et la science :la nouvelle revue international NIR N° : 178 Paris la sociétée d'éducation et information 06 juin1973 p42

[2]وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مؤتمر صحفي 23 جويلية 1971 لسيد الزير محمد صديقبن يحي حول إصلاح التعليم العالي مبادئ ونظم ودروس، الشهادات الجديدة .

[3]وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حل الكليات وانشاء المعاهد ، ثلاث مبادئ أصبحت حقيقة، العدد07 فيفري /مارس1977 ، ص08 .

[4]مدني محمود توفيق "اختيار الفروع في الجامعة الجزائر وتمثيلات الطلبة اتجاه دراستهم. رسالة قدمت لنيل شهادة ماجيستير في علم الاجتماع التربوي ،قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ،1988/1987

- مساعدة المدرسين بفاعلية أكثر لتسيير المعهد.

ولقد تم التركيز في هذا الإصلاح على ضرورة مطابقة مضامين التعليم مع ما يتطلبه الواقع المعاش للبلاد، ومن أجل تحقيق هذا التطابق اتخذت الإجراءات التالية: [1]

1- إلغاء السنة الإعدادية في جميع قطاعات التعليم العالي واستحداث نظام المراقبة المستمرة بحيث يؤدي الطالب امتحان كل شهر.
2- أتيح للطالب أن ينتقل إلى الفصل الثاني حتى ولو لم ينجح في كافة المواد.
3- التركيز على التطبيق وإلغاء نظام الشهادات وتعويضه بنظام الفصول.
4- أصبحت مدة شهادة الليسانس ثلاث سنوات وشهادة الطب في ستة سنوات وحل دبلوم الدراسات المعمقة محل الدراسات العليا. [2]

كما تميزت الفترة الممتدة من 1974 – 1977 بتنفيذ المخطط الرباعي الثاني وهي فترة تميزت كذلك بإتصال أكثر بالتنمية، وقد حدد فيه ضرورة إنجاز 32000 مقعد دراسي جديد في الجامعات، إضافة إلى 9000 مقعد دراسي جديد تأخرت عن الإنجاز من المخطط الرباعي الأول، وقد قدر عدد الخرجين ب 25000 خريج في مختلف الفروع العلوم الانسانية والعلمية والمهنية. [3]

3- فترة الثمانينات:

تميز عقد الثمانينات بإزدياد عدد الطلبة وبتعميم التعريب في العلوم الإنسانية والإقتصادية. ففي منتصف الثمانينات أصبح الطلبة يعانون من الظروف السيئة للحياة

---

[1] وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حل الكليات وانشاء المعاهد، مرجع سبق ذكره ص08

[2] بوقرة عبد المجيد، الأستاذ وممارسة القيادة الإدارة في الجامعة، رسالة قدمت لنيل شهادة الماجيستير. علم الاجتماع التربوي. قسم علم الاجتماع والديمغرافيا.جامعة البليدة 2007/2006 ص14

[3] تركي رابح . مرجع سبق ذكره .ص 53

الجامعية المتمثلة في ضغط العدد مشكلة التدفئة، المياه، النشاطات الثقافية، الوجبات الغذائية غير المتوازنة، والنقل الذي يتسبب في غياب الطلبة مما جعل الجامعة تعرف وضعية تشرد عامة تشمل حتى الأساتذة.[1]

وحتى هذه المرحلة انحصرت مهمة الجامعة في تكوين عال ومخطط ومتخصص في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية حيث يسعى تنظيمها الإداري والعلمي إلى تحقيق الإستجابة إحتياجات التنمية العامة للبلاد بضمان مطابقة التكوين مع الشغل، وقد أخذت أغلب تخصصات التكوين تتعارض منذ سنة 1980 للتعديل والمراجعة بإعادة صياغة محتوى التعليم، والإعداد الملموس لأفاق البحث العلمي والمساهمة في بعث تراثنا الثقافي.[2]

وعموما يمكننا أن نستنتج هذه المميزات الأساسية في ملاحظتنا لتغيرات الجامعة الجزائرية في تلك الفترة.

-ألغي في هذا العقد نظام الدراسات المبنية على أساس الوحدات السداسية الذي أدخله إصلاح 1971 ورجعت الجامعة الجزائرية إلى النظام التقليدي السنوي.

- تضاعف عدد الطلبة في النصف الأول إلى النصف الثاني من العقد حيث انتقل هذا العدد من 51520 بين سنة 1979/1978 إلى 103000 في 1985/1984 ثم 197.560 في سنة 1990 و 1991.

-تضاعفت الجهود المبذولة في توظيف الأساتذة الجزائريين حيث أخذ الأجانب يتركون أماكنهم للأساتذة الجزائريين بصفة تدريجية فقد تزايد عدد أساتذة التعليم العالي من

[1] Assia Kadri, le système de l »enseignement supérieur Algérien dans la decennie 80. Les réformes dans la réforme dcontournement avortés N.A.Q.D. N°05Alger .1993.p38

[2]دليل جامعة الجزائر لمدرسين والطلاب. مرجع سبق ذكره ص12

6416، 72.27% منهم ذوي جنسية جزائرية سنة 1980 إلى 14167، 93.38% من جنسية جزائرية سنة 1990.[1]

- صدور قرار وزاري ابتداء من الدخول الجامعي 1980 يلغي بموجبه التعليم باللغة الفرنسية في العلوم الإجتماعية ويفرض التعريب في كل التخصصات التي تندرج تحت هذه الفروع. .[2]

ولكن لم تحضى عملية التعريب هذه بالدعائم البيداغوجية الضرورية لتنجح كـ (الأساتذة والكتب) خاصة

وأمام تزايد الطلبة وتناقص القدرة الاستيعابية للهياكل الجامعية بما فيها الوسائل البيداغوجية المختلفة صارت مؤسسة التعليم العالي تسير في ظروف استعجاليه فينشغل المسؤولين بضمان مقاعد بيداغوجية لكل طالب ومواجهة المشاكل المادية التي تهدد في كل يوم التسيير العادي للتدريس أكثر مما يهتمون بالجوانب البيداغوجية والنوعية.[3]

وبهذا طرح مشكل النوعية الإنتاجية لجامعتنا التي ازداد اهتمامها بالكم من حيث عدد الطلبة المسجلين والمتخرجين وعدد المراكز الجامعية المفتوحة، دون الأخذ بعين الإعتبار ما تنتجه ولا بالنتائج السلبية ذات التأثير الدائم على مستوى الإقتصاد الوطني فقد عجزت أن تكون إجرائية، فما الفائدة من إنتاج 1000 طالب إن لم يسمح لهم تكوينهم الذي كلفهم الكثير أن يعملوا بطريقة مجدية وذات مردودية من أجل المجتمع.[4]

---

[1] Mahfoud Bennoune, les caracteristiques essentielles des trois composantes de l'université. El watan. Quotidien national .25mai 1999 p09

[2] Djamel labidi. Op, cit p134

[3] غلام الله ،مرجع سبق ذكره ، ص 07

[4] Lies Mamri, faut il fermer l'universitéE.N.A.L.Alger1994.p17

نقلا عن أمينة مساك، علم الاجتماع في الجامعة الجزائرية بين الأكاديمية والخصوصية. رسالة قدمت لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع التربوي ،قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2003/2002 ص52

وباعتبار التعليم العالي أحد المقومات الأساسية للتطور، وجب ترتيبه في أعلى السلم الهرمي. حيث احتل هذا الأخير المركز الثاني في ميزانية التي تخصصها الدولة لمختلف القطاعات بعد قطاع الدفاع. [1]

كما شهدت كذلك هذه الفترة إنشاء معاهد جديدة، علم المكتبات والتوثيق، والتربية البدنية والرياضة، والعلوم الإسلامية وأصبحت المعاهد السابقة للعلوم الطبية وجراحة الأسنان والصيدلة، تشكل المعهد الوطني العالي للعلوم الطبية المتمتع بالإستقلالية وترقية دائرة الترجمة بمعهد اللغات الأجنبية إلى معهد قائم بذاته. تفريغ معهد العلوم الإجتماعية إلى خمس معاهد هي معهد علم الإجتماع، علم النفس وعلوم التربية والتاريخ والفلسفة وعلم الآثار. [2]

4- فترة التسعينات:

تأثرت الجامعة في فترة التسعينات بالأزمة الأمنية وعدم الإستقرار السياسي الذي عانت منه الجزائر في تلك الفترة، حيث شهدت الساحة الوطنية تغييرا حكوميا كل سنة ونصف وتدهورت الظروف المعيشية لعمال الجامعة والأساتذة والطلبة وفشلت في هذه الفترة كل المبادرات الوزارية لإصلاح قطاع التعليم العالي كمحاولة للتخفيف من البيروقراطية والمركزية (مشروع استقلال الجامعات في 1989 ومشروع الأكادمية الجهوية) ومحاولة ضع أقطاب امتياز جامعية لإخراج التعليم العالي من الرداءة وذلك نظرا لضعف القدرة المؤسساتية والتسييرية. كما انتقل عدد الطلبة في فترة التسعينات من حوالي سنة 1990 1991 من 200 ألف طالب إلى 543 ألف طالب في 2002/2000 بزيادة 60 ألف طالب. [3]

---

[1] Pant balta chaudione Ruleau, le grand Maghreb de l'indépendance a l'an 2000 Algerie un revanche sur l'héstoir.Paris. ed . la découverte. Alger .ed . la phonic1970 p87

[2] دليل الجامعة للمدرسين والطلاب ، مرجع سبق ذكره، ص،ص 13،14

[3] غلام الله ، مرجع سبق ذكره ، ص 09

وكان تزايد عدد الطلبة في فروع العلوم الإجتماعية والقانونية والإقتصادية، إذ انتقل من 30% في 1990/1989 إلى 52% من مجموع الطلبة المسجلين في التكنولوجيا. وفي نفس الفترة من 40 إلى 26% من المجموع وبالتالي مثل الطلبة الدارسين باللغة العربية 2/3 ثلثي العدد الإجمالي.

كما تميزت سنة 1998 بالعودة إلى نظام الكليات القديم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-253 المؤرخ في سنة 1998 حيث أصبحت الجامعة تتكون من عدد من الكليات والتي أوكلت لها حسب ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم المهام التالية:[1]

- التعليم على مستوى التدرج وما بعد التدرج.
- نشاطات البحث العلمي.
- أعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

ويمكن الإشارة هنا أن العودة إلى هذا النظام قد أدى إلى ظهور عدد من المشاكل في جميع مستويات الجامعة، مثل عدم الانسجام في إنشاء الكليات في مختلف الجامعات ومراكز التعليم العالي وذلك في ما يتعلق بطبيعة الأقسام المشكلة لها وعددها وكذلك اعتماد أقسام دون توفير مستلزمات ذلك من تأطير تعليمي وأكاديمي ذو مستوى في سياق تنافسي كمي لا يراعى نوعية التكوين.[2]

الفرع الثالث: الفترة الراهنة

رغم الإصلاحات التي عرفتها جامعتنا إلا أنها لم تصل إلى تحقيق هدفها وربط النظري مع التطبيقات الواقعة حيث يطرح المشكل بحدة في مجال التعليم العالي غير

---

[1] فضيل دبيليو الهاشمي لوكيا ميلودي سفاري، مرجع سبق ذكره ، ص165.

[2] نفس المرجع ،ص 166

المتكيف مع سوق العمل. فلا توجد هنا علاقة بين الجامعة والمؤسسات ولا تتحمل الدولة هذه المسؤولية، ويزيد مشكل الكفاءة هنا الوضع تأزما.

فالجامعة أصبحت منغلقة على نفسها فالطلبة وفي الوقت الحاضر منحصرين في معاهدهم متجاهلين ما يجري في المعاهد الأخرى وهم بذلك منعزلين عنها. [1]

حيث انتقل عدد الطلبة سنة 2004/2003 إلى حوالي 650000 طالبا تقريبا و 23000 أستاذا أي أستاذ واحد ل 28 طالب ويتميز سلك التعليم بضعف التأهيل حيث نسبة 15% من الأساتذة الدائمون يحملون شهادة دكتوراه.

وهذا ما يؤثر على نوعية الشهادة التي يتخرجون بها هؤلاء الطلبة من حيث الطابع العلمي المحدود، والذي خلق مفارقة واضحة بين ما تزعم الجامعة القيام به وبين ماهي عليه في الواقع، فرغم أن الجزائر بذلت جهودا جبارة منذ الإستقلال إلى اليوم لتعميم التعليم والرفع من مستواه لتلبية الحاجيات المتزايدة والطلب الكبير من أفراد المجتمع الذين يعتبرون التعليم المخرج الوحيد من الوضع المتردي اجتماعيا واقتصاديا. [2]

لذا زادت حدة الإنتقادات الموجهة لجامعتنا بغية الإهتمام بها وبالطالب الجزائري باعتبارهما خلية في نسيج المجتمع، ورفض بقائها كحقل تجارب، وكذلك فتحها على محيطها الخارجي وجعلها عناصر تأثير حقيقي في المجتمع. [3] وكمحاولة لإعادة إدماجها في المجتمع فقد جاء النظام الجيد ال ل.م

---

[1] عبد الرحمان الحاج صالح، المنظومة الجامعة الجزائرية ونقائصها، أنباء الجامعة، جريدة الجامعة، الجزائر، من 05إ إلى 11 مارس 1997 ، ص19

[2] كواش حسن التعليم في الريف الجزائري، المجلة السنوية لمعهد علم الاجتماع، رقم 03 التغيرات الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال (أعمال الملتقى الوطني لعلم الاجتماع). ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 30/29/28 أفريل1986 .ص34 .

[3] خ. ع. إ اخراج الجامعة من أزمتها أولا ، على هامش المؤتمر العاشر للطلبة ، المجاهد الأسبوعي ، العدد 1981 الجزائر، من 20إلى 27 جويلية 1998، ص 06

طبق هذا النظام في الدخول الجامعي 2005/2004 في 39 مؤسسة جامعية. جاء في إطار إصلاح المنظومة التربوية لمختلف المراحل، إذ تم اقتراح هذا النظام ولأول مرة في 30 أوت 2002 وهذا لمحاولة إخراج الجامعة من مشاكلها كالتسرب المدرسي وبعدها السوسيو إقتصادي.

الفرع الرابع: نظام LMD

إن هذا النظام الجديد ل (ليسانس) م (ماستر) د (دكتوراه) تم تصميمه تلبية لضرورة التكيف بما يسري من تطورات في الجامعات عالميا، وكذلك لحاجة الطالب في تسيير وتوسيع فرص العمل.

حيث يعتمد هذا النظام الجديد على 03 مراحل تكوينية تتوج كل منها بشهادة جامعية. [1]

المرحلة الأولى: البكالوريا +3 تتوج بشهادة ليسانس

المرحلة الثانية: البكالوريا + 5 تتوج بشهادة ماستر

المرحلة الثالثة: البكالوريا +8 تتوج بشهادة الدكتوراه.

وفي كل مرحلة من هذه المراحل تنظم الممارسات الدراسية في شكل وحدات تعليم تجمع في سداسيات لكل وحدة.

إذ تضع الهيكلة المقترحة الجديدة نظام التعليم العالي في مستوى تنظيم أنظمة التعليم العالي المعمول بها منذ مدة في البلدان الإنجلوسكسونية والذي وافقت عليه مؤخرا البلدان الأوربية وسيسهل تبني هذا النمط من تنظيم التعليم العالي الذي بدأ يأخذ

---

[1] مرجع سبق ذكره ، www.univ.alger.dz. Le 09/03/2007

طابعا عالميا والمبادلات التي باتت ضرورية في المستوى الجامعي، كما سيسهل الحركية والتعاون والإعتراف المتبادل بالشهادات.[1]

وكمرحلة أولى فقد تم تطبيق هذا النظام وشرع في إدخاله في كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير.

[1] المنشور رقم 09 المؤرخ في 04 جمادى الأولى 1425 هـ الموافق لـ 23 جوان 2004 متمم للمنشور رقم 08 المؤرخ في 21 ربيع الأول 1425 هـ الموافق لـ 11ماي 2004

المبحث الثاني: وظائف الجامعة

لقد نشأت الجامعة في العصر الحديث استجابة لمتطلبات العصر وحاجة المجتمعات لصنع قادتها، وتوفير الكوارد المكونة والمؤهلة لإدارة مختلف المؤسسات ودفع العجلة التنموية، وتختلف رسالة الجامعة من مجتمع لآخر ومن عصر لآخر.

إذ تعتبر مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية والإدارية والتقنية[1]، إذ تمثل صورة من صور المنظمات المعقدة التي تمثل بدورها الأنماط والأشكال التنظيمية المختلفة للعمل الجمعي والمجتمعي، وبخاصة ما ينطوي عليه ذلك العمل من البناءات التنظيمية الرسمية للمجتمع. [2]

إن الجامعة تعتبر آخر المنظومات التعليمية في حياة الأفراد والتي يتوقف أدائها لوظيفتها على مجموعة من العوامل، بعضها يتعلق بالهياكل، وبعضها الآخر يتمثل في التنظيمات التي تسود فيها وتحكمها، بالإضافة إلى البرامج التي تقدمها والمناخ الثقافي والإجتماعي الذي تعمل فيه[3]، فالحقيقة أن الجامعة لا تعيش في فراغ ولا يمكنها أن تنتعش إلا إذا كيفت نشاطاتها التعليمية وبحوثها مع متطلبات المجتمع.

وبهذا يمكننا إدراج أهم الوظائف والمهام التي تقوم بها الجامعة.

[1] بن االشيخ الحسين ، بعض عناصر إشكالية الهندسة التنظيمية للجامعة ، الملتقى الجهوي لإتحاد الجامعات العربية ، بعنوان : الإدارة الجامعية التطور ةلأفاق، القاهرة ، 16/17 نوفمبر 1993 ، ص 70 .

[2] محمود سعود فطان ، الصراع القيمي لدى الشباب العربي ، وزارة الثقافة الأردنية، الأردن 1994، ص69

[3] محمد العربي ولد خليفة ، مرجع سبق ذكره ، ص 177

المطلب الأول: الوظيفة المعرفية

من وظائف الجامعة الأساسية هي أن تتخلص من الفجوات وأن تشجع التفاهم بين الأجيال، والطبقات الإجتماعية، والأجناس وبين الغني والفقير،[1]وذلك لأنها تعتبر مصدر البناء الكيان المعرفي والفكري للمجتمع، إذ يعتبرها الألماني كارل جاسبز Karl jaspers -الجامعة- في حقيقة الأمر هي الوجود الفكري للمجتمع[2]

فمن خلال هذا التعريف يتضح لنا أن وظيفة الجامعة هي وظيفة معرفية بالدرجة الأولى، إذ تقوم بنشر المعرفة والحقيقة الفكرية للمجتمع، ونقلها من جيل إلى آخر من أجل الحفاظ على هويته، وهذا مايؤكده رونالد برنات Ronald Bernett في قوله.

"وظيفة الجامعة وظيفة معرفية في المقام الأول لذلك تقع على عاتق الجامعات مسؤولية إثراء وتطوير وتنمية البناء المعرفي للمجتمع" [3]

فهي إلى جانب أنها تؤدي وظيفة نشر ونقل التراث المعرفي والفكري للمجتمع عبر الأجيال، تعمل على تطوير وخلق المعرفة وتنميتها واكتشافها باعتمادها على البحث العلمي الذي ينمي القدرة على التفكير العلمي والملاحظة العلمية، والذي يهدف إلى التوصل إلى معرفة جديدة باتباع الأساليب العلمية، فهي تقوم "بالتوصل الخلاق للمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية، وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة... التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أي تنمية في الميادين الأخرى." [4]

---

[1] ستيفن كيرتز، دور الجامعات في عالم متغير، ترجمة سليمان عبد العزيز وابراهيم عصمت مطاوع، مؤسسة فراكلين، القاهرة 1985، ص06

[2] مليحان معيض القييي (الجامعات، نشأتها، موضوعا، وظيفتها)،دراسة وصفية تحليلية ، المجلة التربوية،مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت ، العدد 54 ،شتاء 2000 ، ص 223

[3] نفس المرجع ، ص 224

[4] محمد العربي ولد خليفة ، مرجع سبق ذكره ، ص 177

المطلب الثاني: الوظيفة الثقافية

أما الوظيفة الثقافية للجامعة تتمثل في أنها "تركز على الحفاظ على القيم الثقافية وتحديد المفاهيم الثقافية... التي يتبناها المجتمع... فهي في الأساس مؤسسة محافظة تعمل على حماية القيم الإجتماعية... وترسيخ دعائم النظام الإجتماعي القائم".[1]

فهي تقوم بنشر التراث الثقافي في المجتمع ونقله من جيل لآخر باعتبارها أداة من أدوات المجتمع، تقوم بتثقيف الطالب، وذلك من خلال المعارض والملتقيات التي تقدمها.

وكذلك تعمل على اكتسابهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة والثقافة العامة لإنتاج النخبة المثقفة في المجتمع، فهي بذلك تقوم برفع "مستوى الوعي الثقافي للشباب بالبيئة المحيطة به، ومدى المشاركة الإيجابية من أجل تغيير هذا الوضع"[2]

المطلب الثالث: الوظيفة الإجتماعية

تمثل مؤسسات التعليم العالي حيزا كبيرا في مناقشات المربيين والأكاديميين لرسم الصور المستقبلية في ضوء التحديات التي تواجه الجامعة والمجتمع.

حيث هناك العديد من الجامعات التي تعتبر أنه من ضمن مسؤوليات عضو هيئة التدريس إعداد مشاريع الأبحاث والدراسات التي تحتاج إليها المؤسسات الخاصة والعامة مقابل أجر تتقاضى منه الجامعة نسبة معينة.

كما نجد أن الجامعة من التنظيمات التي تساهم في بناء المجتمع إذ أثبت التطور التاريخي للجامعة بأن الإتجاه العام للجامعة ووظيفتها يصب عموما في أقلمت الواقع الإجتماعي، إذ تقوم بإعداد الكوادر والإطارات فهي تقوم بإعداد طلابها إلى العمل

---

[1] مدني محمد توفيق ، مرجع سبق ذكره ، ص 71

[2] محمد علي محمد ، الشباب العربي والتغير الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985، ص 24

اليدوي، وتوفير المهارات الفنية االتي يعتبر المجتمع في أمس الحاجة إليها للنهوض بالتنمية الإجتماعية والإقتصادية[1]، لذلك على الطالب أن يتعلم المهارات والقدرات مما يؤهله لاستثمار طاقاته مما يعود عليه بالنفع، وعلى مجتمع بالفائدة. إذ تتميز الجامعة عن باقي التنظيمات الأخرى باتباعها أساليب وطرق علمية بهدف التوصل إلى المعارف القادرة على حل المشاكل الإجتماعية. وفي إطار قيامها بوظيفتها الإجتماعية فهي تقوم بوظائف أخرى تندرج تحت هذه الوظيفة.

الفرع الأول: وظيفة التنشئة الإجتماعية:

إن التنشئة الإجتماعية الإجتماعية عبارة عن تعليم يعتمد على التلقين والمحاكاة والتوحد مع الأنماط العقلية والعاطفية والأخلاق عند الفرد، وهي عملية تهدف إلى اندماج عناصر الثقافة في النسق الشخصي، وهي عملية مستمرة لا نهاية لها. [2]

وهي بذلك عبارة عن تفاعل مجموعة من الأبعاد: الوجدانية والإجتماعية، والمعرفية والإدراكية والسلوكية. [3]

تأخذ ملامحها الأولى –هذه العملية- في طفولة من الأسرة ثم المدرسة، لتستمر وتسقلها الجامعة، فعند إلتحاق الطالب بالجامعة، يبدأ احتكاكه بالقيم الإجتماعية والمجتمع فمن خلال دراسته يتعرف على تيارات فكرية وثقافية، مما يسمح له بتكوين منظور أكبر وأوسع وأكثر واقعية للأشياء.

---

[1] مدني محمد توفيق ، مرجع سبق ذكره، 72

[2] محمد فرخ ، البناء الاجتماعي والشخصية ،الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ، 1998 ، ص20.

[3] مايسة احمد النيال ، التنشئة الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، اسكندية ، 2002 . ص28

الفرع الثاني: الوظيفة الإجتماعية المهنية للجامعة:

إن هذه الوظيفة من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته في العصور الوسطى في مختلف التخصصات الادبية والقانونية والطبية وقد تاطورت التخصصات الجامعية مع تطور العلوم المختلفة واستحداث تخصصات جديدة، إذ يمكن النظر إلى الجامعة اليوم من زاوية إنتاجها للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية[1]، لا يستهان بها في التنمية الإقتصادية، وذلك عندما تعمل على ملائمة سياسة القبول في الجامعة مع حاجات المجتمع من القوى العاملة في جميع مجالاته. وهي بذلك أيضا تخدم ميزان العرض والطلب. [2]

المطلب الرابع: وظيفة البحث العلمي

لكي تساهم الجامعة في النمو الإقتصادي والإجتماعي للمجتمع، يجب أن تتعدى شعاعها ومحيطها الخاص من خلال المشاركة في نشاطات المجتمع. [3]

ومن الملاحظ أنه من نشأة الجامعات وهي تقوم بوظيفة أساسية تتمثل في البحث العلمي، لأنها لا تعتبر مهدا للتعلم فقط، بل أيضا هيئة البحث، ولا تقتصر وظيفتها على تعليم أكبر عدد ممكن من طلبة العلوم الموجودة بالفعل مهما كان الميدان المعني، لكن المساهمة في العلوم التي هي في طور الإنجاز وتدريب الطلبة لمتابعة هذه الحقيقة في حدوثها وسيرورتها. [4]

---

[1] علي أحمد مذكور التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل.دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000،ص45

[2] Elly Guillaume, Rous Serra, le pari universitaire. Paris. Honore champion, tom 1 ,1975, p04

[3] أمين سليمان سيدو مكتبات الجامعات السعودية والبحث العلمي.مجلة الملك فهد الوطني ، المجلد03، العدد01 الرياض ،ماي أكتوبر ، 1997، ص40

[4] Alain Touroune.OP cit p07

المبحث الثالث: الفاعلون الإداريون

لقد أصبحت الجامعة في عصرنا الراهن مؤسسة اجتماعية تعليمية ذات دور ريادي وأصبح لها تأثيرها الواضح على قيم المجتمع واتجاهاته، ونظر لها الجميع على أنها صاحبة الكلمة الأولى والأخيرة في كل أمر يمس قيم المجتمع، والجامعة لكونها عبارة عن مجتمع فهي تتكون من أعضاء يختلفون في المستويات والأدوار والأهداف، حيث يتوقف أدائها لوظائفها على ثلاث أصناف رئيسية وهي الأستاذ، الطالب، والهيكل التنظيمي.

المطلب الأول: الأستاذ

إنه من الشائع استخدام مصطلح أستاذ ومعلم ومحاضر وعضو هيئة التدريس كمرادفات ولكن الحقيقة أن دلالات هذه التسميات تتفاوت وفقا للطابع القومي للمجتمع غير أننا في استخدامنا للإصطلاح "أستاذ الجامعة" نعني بذلك جميع من يباشرون أعمال التدريس والبحث العلمي بداية من درجة مدرس.

إن أستاذ الجامعة هو محور الإرتكاز لتحقيق الأهداف والأنشطة المنوط للجامعة القيام بها، وهو حجر الأساس الأول في الجامعة، ولا نعد مبالغين إذا قلنا بأنه لا جامعة بدون أستاذ، فهذه حقيقة، حيث أن لأستاذ الجامعة دور هام في تطور الجامعة فهو عضو في أقسامها ومجالسها وهو الذي يساهم في رسم الإستراتيجية، ووضع الخطط الدراسية لذلك تقع عليه عملية الإبداع وإعطاء تصورات تقنية مستقبلية عن كيفية إعداد الطلبة وتدريبهم على البحث ومساعدتهم في مواجهة التغيير واستيعاب التكنولوجيا الجديدة.[1]

---

[1] عواد نحلف، روحي شريف، إستراتيجية تكنولوجيا الجامعة في أفاق سنة 2000. مجلة اتحاد الجامعات العربية ذو القعدة1408 تموز 1988 ص 90

وباعتبار أن الأستاذ هو المسؤول عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة، فهو لم يعد مدرسا أو ملقنا للمعرفة بقدر ما هو منظم لنواحي الأنشطة المؤدية إلى إكتساب المعارف والمهارات لدى الطلاب، وللأستاذ الجامعي مهام عديدة على مدار العام، كتدريس، الإشراف على مذكرات التخرج، أو البحوث أو التدريبات الميدانية الإجتماعات البداغوجية والإدارية، المشاركة في تحضير الإمتحانات وتصحيحها...إلخ.

المطلب الثاني: الطالب

هم الأشخاص الذين سمحت لهم كفائتهم العلمية بالإنتقال من المرحلة الثانوية أو مرحلة التكوين المهني أو الفني العالي إلى الجامعة تبعا لتخصصه، أو بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك وهم الهدف الأساسي الذي أنشأت من أجلهم الجامعة، وهم المستفيدون الأولون من خدمات الجامعة.

المطلب الثالث:النظام الإداري

من بين أعضاء الجامعة أيضا نجد مختلف العمال الذين يقومون بوظائف التنسيق المختلفة في هذا المجتمع المصغر وهم تلك المكونات البشرية والمتناسقة النشاطات الإدارية والتنظيمية وفقا للنظام الهيكلي العام والوظيفي (الهرم الإداري والتنظيمي) التي تدبر وتسير المؤسسة الجامعية وتسعى من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشئت من أجلها. [1] وهم مكونون من أعوان وإداريين وتقنيين، كما توجد كذلك في الجامعة فئة حاكمة تتكون من رئيس الجامعة ونوابه ومدراء المعاهد، فهم الذين يقومون بتسيير الجامعة ولهم نسبية استقلالية خاصة في الأنظمة الغير ديموقراطية.

---

[1] فضيل دبيليو الهاشمي لوكيا ميلودي سفاري، مرجع سبق ذكره ، ص 95

حيث نجد أن من أهم عوامل نجاح المؤسسة الجامعية هو تكوين الإطار الإداري المتخصص وبناء الهيكل التنظيمي المرن بدون الإخلال بالوحدة العضوية بين الجهازين الإداري والتنظيمي والتربوي اللذين يساهمان معا ولكن بطريقة مختلفة في تحسين المردود ورفع الإنتاجية في المؤسسة الجامعية.

إذ وجدنا أن "جاركنسون" قد حذر من أن التعاون بين هذين الجهازين قد يطرح مشكلات كثيرة تعاني منها حتى بعض الجامعات العريقة في القدم فقال" أن الإنهاك البروقراطي للجهاز التعليمي الذي يهدد بتحول الجامعة إلى مركز خدمات أولية أشبه بإدارة أو بآلة تدور حول نفسها." [1]

وعلى العموم نجد أن الجامعة في الدول الحديثة تسعى دائما لتحقيق أهدافها من خلال أدائها لوظائفها بواسطة دعمها لجهازها التنظيمي بإداريين يتميزون بالخصائص التالية:

1-الإلمام بشؤون التسيير والمعرفة بطبيعة العمل في المعاهد والكليات والخبرة الفنية في كل ما يتعلق بالجوانب المالية والتنظيمية والقدرة على معالجة المشكلات المادية التي تعترض الأستاذ والطلاب.

2-بما أن الجامعة أصبحت تكتظ بالمئات بل بالآلاف من الطلاب والمدرسين، فإن تجديد الجهاز الإداري وتدعيمه وتدريبه وإعطاؤه مجالا للمبادرة، أصبح أمرا ضروريا لأن الإدارة تميل بطبيعتها إلى التجمد والنمطية في أداء وظيفتها.وتحولها إلى جهاز هامشي يعرقل العملية التربوية نفسها.

3-أن يعمل الإداريون الخاصون بالتعليم العالي، وفق نظام يصلهم مباشرة بالأجهزة الأخرى المشتركة في العملية التعليمية. [2]

---

[1] Gholame allah (m) elements, op cit ,p02

[2] Parkinson, in J szeczepanski , op ,cit , p 216

ملخص:

وعموما رأينا فيما سبق كيف أن فكرة ظهور الجامعة لم تولد من فراغ. بل كانت تلبية لحاجة المجتمع من القيادات والخبرات وكيف أنها كانت مطلب للشعب لمواجهة التحديات.

حيث تبين أن الهدف الأساسي من إنشائها هو تنمية الأمة وتطويرها، وكما أنها أصبحت في عصرنا الراهن أحد المقومات الأساسية للدولة العصرية وإليها ترجع مهمة نقل المجتمع من مرحلة التخلف إلى مرحلة متقدمة من النمو، وذلك لما يتوفر لديها من كوادر مؤهلة تأهيلا عاليا على التعامل مع المشاكل والتحديات الآنية وحتى التنبؤ بتلك التحديات في المستقبل واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة للتصدي لها قبل وقوعها. [1]

كما تواجه الجامعة وهي تطلع بأداء الأدوار التي أنيطت بها العديد من التحديات الداخلية والخارجية. حيث تتمثل هذه التحديات الداخلية في زيادة أعداد الطلبة وكذا قدرتها على التفاعل والتلاؤم مع مجموعة من المتغيرات وما ينتج عنها، مثل التغيرات التكنولوجية وسرعة حدوث التغيرات السياسية والإجتماعية التي تحدث في المجتمع وكذا إحداث نوع من التوازن بين وظائف الجامعة المختلفة، أي بين التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وهي وظائف متداخلة وتتطلب جهد كبير.أما التحديات الخارجية فيقصد بها تلك التحديات والقضايا التي فرضت على المجتمعات النامية مثل التبعية التكنولوجية والثقافية والإقتصادية والإجتماعية.

[1] عبد الله بوبطانة، الجامعة والتحديات المستقبلية.مع التركيز على المنطقة العربية ، مجلة دار الفكر، مجلد 19 القاهرة، ،العدد02 ، جويلية1988 ، ص 263.

كما تقع على الجامعات مسؤوليات التصدي لتلك التحديات ومسؤولية المساهمة في وضع الحلول باعتبارها المؤسسة العليا في المجتمع والتي تملك القدرة العلمية والفكرية القادرة على التعامل مع هذه المتغيرات سواء حاضرا ومستقبلا.

حيث يلعب النظام الإداري للجامعة والطاقم المسير له الدور الكبير في تحقيق هذه الوظائف والقيام بهاته الأدوار.

الفصـــــل الثالث

في ماهية الأستاذ "المدرس" الجامعي

تمهيد

المبحث الأول: مهنة الأستاذ " المدرس" الجامعي

المطلب الأول: مفهوم المهنة

المطلب الثاني: مفهوم التدريس

المطلب الثالث: خصائص ومقومات المهنة واسقاطها على مهنة التدريس

المطلب الرابع: مفهوم أستاذ التعليم العالي: (مدرس التعليم العالي)

المطلب الخامس: المميزات والصفات الشخصية للأستاذ الجامعي

المطلب السادس: خصائص الأستاذ الجامعي

المطلب السابع: أسس تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعة(الأستاذ الجامعي)

المبحث الثالث: مهام و وظائف الأستاذ

المطلب الأول: وظيفة التدريس والبحث العلمي

المطلب الثاني: وظيفة الإستشارة وخدمة المجتمع

المطلب الثالث: وظيفة المشاركة في تسيير الجامعة

المبحث الرابع: طموح الأستاذ الجامعي

المطلب الأول: مفهوم الطموح

المطلب الثاني: التحليل السيكولوجي للطموح

المطلب الثالث: التحليل السوسيولوجي للطموح

المطلب الرابع: المدرسة الأنجلوسكسونية

المطلب الخامس: المدرسة الفرنسية

ملخص الفصل

تمهيد:

إن الجامعات بأساتذتها تمثل الكتائب المتقدمة لأي مجتمع يسعى نحو التقدم ويعمل لكي يكون له مكان تحت الشمس في عالم المتقدمين فهذه الجامعات تخرج قادة الشعوب ومحرروها، كما تخرج أصحاب الرأي والفكر الذي قادوا حركة مجتمعاتهم عبر التاريخ سواء القديم أو الحديث في كل مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والعلمية.

ويرغم من الطريق الشاق الذي يسلكه كل من يطمح للوصول إلى منصب أستاذ جامعة وما يلاقيه من صعوبات وعوائق، فهناك من المتعة المحبة للنفس ما يجعل لهذا المنصب بريق يخلب اللب ويأخذ الأبصار. والمتطلع إلى عمل أستاذ الجامعة لا يرنو ذهنه إلى العملية التدريسية التي يقوم بها وذلك بإلقاء المحاضرات لأنه لم يعد ذلك الفرد البسيط "المعلم البسيط الذي يعمل على تلقين تلاميذه وطلابه جملة من المعارف والمعلومات في إطار مقررات دراسية أو إكسابهم بعض القواعد التربوية في السلوك.

إن مفهوم ووظائف ودور الأستاذ قد تطورت في وقتنا الحاضر لذا رأينا أنه من الضروري ونحن نشرع في دراسة وتحليل النظام الإداري للجامعة أن نتطرق إلى الأستاذ لأنه هو العنصر الفاعل والمحور المحرك الأساسي في هذه العملية.

إذ يعتبر عضو هيئة التدريس أهم ركيزة من ركائز الجامعة، فالجامعة تصبح ضعيفة إذا ما بنيت على أكتاف هيئة ضعيفة، لأن الهيئة الضعيفة لن تنجب إلا طلابا وأداء ضعيفا، لهذا يجب أن ينصب اهتمام أساتذة الجامعة على العمل الأكاديمي من خلال البحوث العلمية التي يقوم بها من خلال محاضراته لطلابه، فيستطيع من خلال عمله هذا تثقيف المجتمع وتدعيم القيم والمبادئ والاتجاهات التي يتبناها المجتمع. [1]

1محمد عبد العليم مرسي، "ترشيد جهود هيئة التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي" مجلة رسالة الخليج العربي -مكتبة التربية العربية لدول الخليج، الرياض، العدد16، 1985، ص85.

المبحث الأول: مهنة الأستاذ "المدرس" الجامعي

المطلب الأول: مفهوم المهنة

من حيث المصطلح كلمة "Profession" تعني بالعربية أو تشير إلى كلمة مهنة ويذكر أن هذه الكلمة أو المصطلح قد ظهر في اللغة الإنجليزية قبل اللغة الفرنسية حيث عرف في اللغة الفرنسية في أوساط النبلاء وعند رجال الكنيسة ورجال القانون والأطباء والضباط وكان ينظر إلى المهنة على أنها فنا من الفنون يمكن اكتسابه وإتقانه بواسطة الممارسة.[1]

أما بيرند P.Perrendand فيرى مصطلح المهنة أو التمهين Professionnalisation جاء تطور لمصطلح حرفة métier حيث تحولت الحرفة إلى مهن وأصبحت هذه المهن تطبق مجموعة قواعد وتقنيات مبنية على معارف عقلانية أدت إلى تطور واستقلالية المهن خاصة منذ بداية الفن، وقد اعتبر الأستاذ على حد قوله Desgensde metievdes professionnelles[2]

ويفهم من هذا القول أن الحرفة القديمة كانت تمارس يدويا يتم اكتسابها وإتقانها بواسطة الممارسة والتطبيق، وقد أخذت فيما بعد المنظور المهني وتطورت وأصبحت لها نظريات وقواعد وفنيات ومعارف متخصصة لتكتسب المنظور الدراسي لذلك يجب تعلمها واتقانها حتى يمكن التوصل إلى ممارسة مهنة ما.

وهناك إقرار في الرأي السابق أن أستاذ الجامعة هو رجل مهنة لذلك سنذكر لاحقا خصائص المهن وبذلك يمكن استخلاص ما إذا كانت مهنة الأستاذ الجامعي مهنة كباقي المهن الأخرى.

---

1 - Michele le mosse «Le proffessionalisme des enseignants le point de vue anglais recherche et formation», institut de recherche pédagogique de Paris N°06 p56

2 Marguerite Altet la formation professionnelle analyse des pratique et situation pédagogiques, presse universitaire, Paris, 1994, p22

وبرغم من تطور المهن حاليا إلا أن الجامعات كانت منذ القديم تكون الأطباء والحقوقيين والمهندسين وإطارات الدولة، مما يدل على أن مهنة الأستاذ أو وظيفته قديمة وليست جديدة والجديد هو ظهور ميل أو النزعة إلى إيجاد تخصصات وفروع مهنة[1] ، يتم الإعداد والتكوين لها.

ويرى الدكتور أحمد مهدي عبد الحليم أن مهنة التعليم تنتمي إلى علوم الأداء (Prasciology)، وتشمل هذه الأخيرة التعليم والطب والهندسة والتمريض... وتعتمد هذه العلوم على المعارف النظرية والممارسة في الواقع العلمي ويقول "إن علوم الأداء- والتعليم واحد منها- تعني بوصف الأداء الأمثل لتحقيق غايات معينة وأنها علوم يلتئم فيها الفكر مع العمل، وتلتحم فيها النظرية بالتطبيق، وبدون هذا الإلتحام وذلك الإلتئام فإن نظريات العلم تتسم بالعقم والممارسة تتسم بالعشوائية"[2]

ويتضح من هذا الرأي أن مهنة التعليم بالرغم من اكتسابها للمنظور الدراسي لخصائص ومقومات معينة (الإعداد النظري) إلا أن ذلك لا يكفي بل يحتاج هذا النشاط أو هذه المهنة اكتساب المهارات والقدرات من واقع الممارسة للمهنة، وذلك يعتبر من متطلبات العمل والنشاط في هذه المهنة.

وإن انتماء مهنة التعليم أو التدريس إلى علوم الأداء أكدها العلامة ابن خلدون منذ زمن بعيد حينما قال: "تعليم العلم من جملة الصنائع"، حيث عرف الصناعة قال: "اعلم أن الصناعة ملكة في أمر عملي فكري"[3]

وهذا كذلك فهم مبكر أشار إليه ابن خلدون منذ زمن بعيد، وعزز هذا الرأي ودعمه رأي أحمد المهدي عبد الحليم في وقتنا المعاصر وبالفعل فإن مهنة التعليم يتم الإعداد

---

1 -Franois Massit follela et Françoise Epinette l'Europe des universités l'enseignement supérieur en mutation. La documentation , françoise, Paris,1992,p44

2 أحمد مهدي عبد الحليم نحو الإتجاهات الحديثة في سياسة التعليم برامجه ومناهجه. ،مجلة دورية تصدر كل ثلاثة أشهر، عن وزارة الإعلام الكويتية،رقم العدد غير موجود ، الكويت، عالم الفكر سبتمبر1988 ،ص318

3 نفس المرجع ،ص 119

لها وهي تشبه الصنائع الأخرى، كما أن هذه المهنة تشكل من خصائص ومقومات نظرية أخرى تكتسب بالممارسة.

وينبغي الإشارة إلى أنه تاريخيا في عهد الإغريق والعهد الروماني وجدت عدة مهن: المحاماة، الطب، الهندسة، غير أن هذه المهن وبالأحرى الحرف لم تكن تشترط إعداد مسبقا، بل كانت تكتسب بالممارسة وتؤخذ عن الأشخاص الذين كانوا يمارسونها وبمجيء العصور الوسطى وخاصة في القرنين الثاني والثالث عشر وبظهور الجامعات بدأ الإعداد للمهن مسبقا لذلك أصبح المدرس والطبيب والمحامي والموظف يتلقى تدريبا مسبقا ومتميزا. لذلك فإنه من الضروري التطرق إلى مفهوم التدريس والتأكد ما إذ كان يمكن تصنيفه مع المهن.

المطلب الثاني: مفهوم التدريس

إن كلمة "تدريس" مثل العديد من الكلمات التي تستخدمها في حياتنا اليومية ليس لها تعريف محدد وقاطع، يعرف شيفر "scheffer" وهو أحد فلاسفة التربية المعاصرين التدريس بقوله: "من الممكن وصفه بأنه نشاط يهدف إلى تحقيق التعليم، أو اكتساب وهو يشمل كل ما يتعلق بتحقيق المهارة والإكتمال الفكري لدى التلميذ أو طالب"[1]

هنا يبرز أمامنا السؤال التالي "هل صحيح أن التدريس لابد وأن يهدف إلى تحقيق عملية التعليم؟ ألا يستطيع الإنسان أن يتعلم من غير قصد بواسطة خبراته وتجاربه الشخصية؟ وهل يكفي نشاط التدريس لتحقيق التعلم؟" إننا نقول أحيانا لقد قمنا بتدريس شخص ما أصول السباحة مثلا، ورغم هذا وبعد كل الجهد والعناء اللذان بذلا معه لم يستطع السباحة، وكما قد يشكو بعض المدرسين أو الأساتذة من أنه قام بتدريس فصل

---

1 محمد منير مرسي "الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسها" عالم الكتاب ،القاهرة، 2002، ص82

ما أو درس ما في مادة الرياضيات لمدة ستة أشهر، ومع ذلك فإن الطلبة لم يتعلموا شيئا فكيف نعرف إذن التدريس بأنه "اكتساب الطالب المهارة والاكتمال الفكري؟"

إذن كان "شيفر" محقا في قوله بأن: "التدريس يهدف إلى تحقيق عملية التعلم" ولكن من الممكن هنا أن لا تتحقق هذه العملية أولا تنجز كاملا.

فالتدريس إذن "يعني السعي لتحقيق عملية التعليم" ويعني أحيانا أخرى تحقيق التعلم. فكلمة "تدريس" لها جذور عميقة وتاريخ طويل وقد كان لها العديد من التطبيقات الإصطلاحية المميزة، ولكن لا يمكننا إدراك "المعنى الحقيقي" أو "جوهر" التدريس، وقد يعترض على هذا بأنه لا يوجد معنى حقيقي للتدريس،[1] ولكن حتى يتسنى لنا التحدث بصورة معقولة وواضحة عن التدريس فإننا بحاجة إلى معنى دقيق لهذه الكلمة، وينطبق هذا بطبيعة الحال على أي كلمة أخرى، إذ أردنا استخدامها إستخداما صحيحا.

وبعد أن تطرقنا لمفهوم التدريس وكذا المفهوم مصطلح المهنة، نكون قد انطلقنا في تحليل ومناقشة هل يمكن اعتبار التدريس في التعليم العالي مهنة كباقي المهن الأخرى؟ ولاستكمال الإجابة كان علينا التأكد بالإثبات أو النفي بواسطة دراسة وتحليل خصائص ومقومات المهنة أو المهن ثم اسقاطها على المهنة الأكاديمية (التدريس لأستاذ التعليم العالي).

المطلب الثالث: خصائص ومقومات المهنة وإسقاطها على مهنة التدريس

توجد عدة خصائص أو معايير اصطلح على تسميتها بمقومات مهنة أو المهن يجب مراعاتها لاعتبار أي نشاط هل هو مهنة أم لا، ومن هذه المقومات نذكر ما يلي:

– تعتمد المهنة في ممارستها على الأنشطة الذهنية والعمليات العقلية في المقام الأول.

1 محمد منير مرسي ، مرجع سبق ذكره، ص83

- لكل مهنة كم من المعارف الغامضة القاصر فهمها على ممارستها أو ما يطلق عليه أحيانا "سر المهنة".
- تتطلب ممارسة المهنة عادة – إعدادا طويلا وشاقا، الأمر الذي لا يتوفر لدوره لا في عناصر ذات إمكانيات وقدرات معينة تمكنها من اكتساب المهارات اللازمة للممارسة المهنة.
- تتمتع المهنة -عن طريق ممارستها- بإستقلال ذاتي يجعلهم مسؤولين عن تحديد المستويات المتعلقة بممارسة هذه المهنة واتخاذ القرارات المتعلقة بذلك.
- يقدم ممارسو المهنة عادة الصالح العام عن النفع الشخصي أي أن المهنة تتسم بالغيرية.
- لكل مهنة عادة تنظيم يجمع ممارسيها ويوحد بينهم، الأمر الذي يؤدي إلى السعي الدائم لرفع شأن المهنة وما تقدمه من خدمات وكذا رفع شأن ممارسيها. [1]
- تميز النشاط المهني بالمعرفة والعلم وليس نشاطا روتينيا وميكانيكيا متكررا. [2]

يخصص مجال عمل دائم ومستقر لكل من يتم اعداده لمهنة أو حرفة معينة حسب متطلبات الأعمال والمهن في المجالات الاقتصادية والإجتماعية. [3]

وإذا ما أردنا استحضار هذه الخصائص والمقومات وتفحصناها جيدا، فإننا يمكن القول أنها تتطابق تماما مع مهنة التعليم بصفة عامة لاسيما مهنة الأستاذ أو المكون

---

1 عبد اللطيف قصير، الإدارة العامة المنظور السياسي،الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بجامعة بغداد، يغداد ،1980 ص64

2 عبد الفتاح أحمد حجاج، النظم التعليمية، دراسات مقارنة دار النشر الجامعي، الإسكندرية ،1977، ص181

3 عبد الطيف قصير ، مرجع سبق ذكره، ص66-68

على مستوى التعليم العالي، ويكفي تناول بعض المعايير فقط كأدلة للبرهنة على صحة وصدق هذا الاستنتاج ومنها ما يلي: . [1]

1-يتم عادة إعداد وتكوين الأساتذة مسبقا حتى يتمكنوا من ممارسة مهنة التكوين والتدريس، وقد تستغرق فترة إعدادهم مدة طويلة قياسا بالمهن الأخرى، حتى يستكمل الأستاذ أو المكون الجامعي شهاداته العلمية ويكتسب الخبرة والدراية والمؤهلات اللازمة لمهنة التعليم وإعداد البحوث وتقديم الإشارة.

2-ينتسب الأساتذة الجامعيون إلى الجمعيات والإتحادات والنوادي الثقافية والعلمية ويؤسسون تجمعات نقابية ومهنية واعتراف القضاء الإداري لهذه الأخيرة بصفة المرافق العامة، وهي تتولى الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المادية والاجتماعية ومهنتهم الأكاديمية وتسعى إلى التعريف بمكانتهم ودورهم داخل المجتمع.

3- تتميز وظيفة التعليم ومنها وظيفة أو مهنة الأستاذ أو المكون على مستوى التعليم العالي بالتخصص، وتصنف هذه المهنة في سلم الوظيفة العامة أو الخدمة المدنية في المراتب العليا ويتم الإلتحاق بها على أساس الشهادات العليا (ماجيستير، دكتوراه، أو ما بعدهما)، كما تتميز هذه المهنة بالإستقرار والاستمرارية في السلك الوظيفي في نظام الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة مثلما هو الوضع في الجزائر، كما يمكن أن يتم على أساس التعاقد انطلاقا من مفهوم الوظيفة ذات البنية المفتوحة، أو يمكن الأخذ بالمفهومين معا لا سيما في الجامعات حديثة التأسيس أو النشأة.

---

1 نايت عبد الرحمان عبد الكريم تحليل أهم الأسس العلمية في تكوين وتدريس الإداري للإطارات على مستوى التعليم العالي ، دراسة ميدانية على حالة قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية بالجزائر ، أطروحة قدمت لنيل شهادة دكتوراه دولة ، فرع تنظيم سياسي والإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2006/2005 ، ص79 .

إذن يفهم من هذه الخاصية أن مهنة التعليم تتضمن وظائف عديدة تصنف في نظام وترتيب الوظائف إلى مجموعات وظيفية ومناصب عمل متنوعة تأخذ بعين الإعتبار نوعية المسؤوليات والمؤهلات المناسبة وتحديد الواجبات وبذلك هي تعتمد على مقومات وشروط المهنة أو المهن فهي إذن كباقي الوظائف الأخرى.

يتمتع الأستاذ أو الأساتذة بفضل مهنتهم الأكاديمية أكثر من غيرهم بحريتهم في ممارسة نشاطاتهم المهنية واتخاذ القرارات بشأن تطوير وتحسين فروعهم وتخصصاتهم العلمية والنظام التربوي والتعليمي بصفة عامة وكذلك اقتراح الحلول لمشاكل المجتمع في كل الميادين الإقتصادية، الإجتماعية والثقافية والسياسية وذلك بكل حرية تامة واستقلال عن التأثيرات والضغوط الخارجة عن أهداف المهنة.

المطلب الرابع: مفهوم أستاذ التعليم العالي: (مدرس التعليم العالي)

تطلق عادة عدة تعابير وألقاب على الأستاذ الذي يمارس وظيفة التدريس في الجامعة منها: تسمية "أستاذ professeur ومعلم teacher ومحاضر Lecteur وعضو هيئة التدريس member Faculty"[1] وتوجد تسميات أخرى شائعة عندنا هي: أستاذ، أستاذ محاضر، أستاذ مكلف بالدروس، أستاذ مساعد، معين، مؤطر، أستاذ التعليم العالي...إلخ.

ولكن الحقيقة أن دلالات هذه المسميات تتفاوت وفقا للطابع القومي للمجتمع،[2] غير أننا في استخداماتنا للإصطلاح "أستاذ الجامعة" نعني بذلك جميع من يباشرون أعمال التدريس والبحث العلمي بداية من درجة مدرس. وأستاذ الجامعة هو محور الإرتكاز

---

1 عبد الفتاح أحمد حجاج، دراسات في التعليم الجامعي وتنظيمه، الشركة الحديثة للطباعة، المجلد 05، قطر، 1984، ص143

2 عبد الفتاح أحمد حجاج أستاذ الجامعة وأوضاعه المهنية وبعض مشكلاته، دراسة مقارنة،مركز البحوث التربوي ، جامعة قطر ، قطر ،1981، ص01

في تحقيق الأهداف والأنشطة المنوط للجامعة القيام بها، وهو حجر الأساس الأول في الجامعة. ولا نعد مبالغين إذ قلنا بأنه لا جامعة بدون أستاذ فهذه حقيقة.

فأستاذ الجامعة هو الذي يتقن سياسة جامعته في ربطها بالمجتمع الذي تعمل فيه فهو الذي يقترح البرامج التي تخدم المجتمع. وهو الذي يقدم تلك البرامج وهو الذي يقولها بغية تصحيح مسارها وتحقيق الإستفادة منها، وهو الذي يتولى جانبا هاما من جوانب تثقيف المجتمع الذي توجد فيه الجامعة. [1]

ولأستاذ الجامعة دورا هاما في تطوير الجامعة، فهو عضو في أقسامها ومجالسها وهو الذي يساهم في رسم الإستراتيجية ووضع الخطط الدراسية، لذلك تقع عليه عملية الإبداع وإعطاء تصورات تقنية مستقبلية عن كيفية إعداد الطلبة وتدريبهم على البحث ومساعدتهم في مواجهة التغيير واستيعاب التكنولوجيا الجديدة. [2]

لذلك فإن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعلمهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء آخر حقيقة هم إليها ينسبون ولكن بعملهم تعرف بين الجامعات الأخرى وتخدم سمعتها. [3]

المطلب الخامس: المميزات والصفات الشخصية للأستاذ الجامعي

إن الإهتمام بمهنة التدريس باعتبارها مهنة صناعة الإنسانية، والأساس في رقي الإنسان وتقدم المجتمع، ويكون ذلك بالدرجة الأولى عن طريق تعزيز مكانة الأستاذ الأدبية والإجتماعية، ورفع مستوى تنظيماتها المهنية، والثقافية والإجتماعية، للحصول على أستاذ قادر على مساعدة الطالب، على اكتساب مهارات التعليم الذاتي والبحث عن

---

1 محمد عبد العليم مرسي، "ترشيد جهود هيئة التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي، مرجع سبق ذكره ، ص85

2 عواد النحلف، روحي الشريف، إستراتيجية التكنولوجية الجامعية في آفاق سنة 2000، مجلة إتحاد الجامعات العربية ، 1988 ، ص190

3 محمد عبد العليم مرسي، حتى يكون هناك شيء من الإنصاف لعنصر هيئة التدريس في جامعتنا العربية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 18، 1986، ص 137

معلومات في مصادرها، وعلى استرجاع هذه المعلومات وتحليلها ونقدها، وعلى الإختيار الأمثل للمعلومات وتوظيفها في حل المشكلات. يقتضي ذلك التدقيق في اختيار المتقدمين للعمل لمهنة أستاذ بحيث يكون من ذوي المستوى العلمي والثقافي العالي، لهذا فنحن في حاجة ماسة إلى تطوير أساليبنا في اختيار الأستاذ الجامعي. وحسن تدريبه والإرتفاع بمكانته، وبظروف عمله، فالأستاذ الجامعي لابد أن تكون له خصائص شخصية ورؤى مهنية معينة.

إن الأستاذ الجامعي الجيد القادر على العمل في عصر تكنولوجيا المعلومات والإتصالات لابد أن يكون: [1]

*قدوة علمية

*قدوة فكرية

*قدوة اجتماعية

*قدوة نفسية

*قدوة تربوية

الفرع الأول : الأستاذ قدوة علمية:

فهذه ضرورة كونه معلما وأستاذ، وضرورة كونه متخصصا في حقل من حقول العلم، فهو يعمل على تنمية وتطوير هذا العلم، وقد يشغل هذا النشاط معظم وقت بعض أعضاء هيئة التدريس .

---

1 على أحمد مدكور التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل، دار الفكر العربي،القاهرة ، 2000، ص71

الفرع الثاني :الأستاذ قدوة إجتماعية

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون قدوة اجتماعية، وذلك بتعمق شعوره بالمسؤولية الإجتماعية، لأنه مطالب بأن يكون قدوة لطلبته وإن يعلمهم ذلك. والمسؤولية الإجتماعية لدى الأستاذ الجامعي ذات عناصر ثلاثة وهي الإهتمام، والفهم، والمشاركة.[1]

والمقصود هنا بالإهتمام، الإرتباط العاطفي بالمجتمع الذي ينتمي إليه الأستاذ الجامعي، ذلك الإرتباط الذي يخالطه الحرص على استمرار تقدمه وتماسكه وبلوغه أهدافه والخوف بأن يصاب بأي عامل أو ظرف يؤدي إلى إضعافه أو تفككه.

أما الفهم فهو ذو شقين: فهم الأستاذ الجامعي لتاريخ مجتمعه الذي بدونه لا يتم فهم هذا المجتمع، حاضره ومستقبله، وذلك بفهمه لعقيدته وفلسفته وروابطه، ونظمه ومؤسساته، ولعاداته وقيمه، وللظروف المؤثرة على الحاضر والمستقبل. أما الشق الثاني من الفهم ، فهو غاية في الأهمية فهو فهم الأستاذ الجامعي للمغزى الإجتماعي لأفعاله هو، وإدراكه لآثار أفعاله وتصرفاته وقراراته، على حاضر المجتمع ومستقبله، أي فهم القيمة الإجتماعية لأي فعل أو تصرف يصدر عنه.

أما المشاركة وهي ثلاثة عناصر القدوة الإجتماعية والمسؤولية الإجتماعية والمقصود بها إشتراك الأستاذ الجامعي مع أفراد المجتمع في إنجاز الأعمال التي يمليها الإهتمام ويتطلبها الفهم، بما يساعد مجتمعه على حل مشكلاته والوصول إلى أهدافه والمشاركة في بناء المستقبل كله في بعض الجامعات ومنها الجامعات الفرنسية، وقد يشغل ما يقرب من ثلث وقته، في كثير من جامعات الدول المتقدمة، في حين أن نسبة

---

1 السيد أحمد عثمان .المسؤولية الإجتماعية والشخصية المسلمة، المكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، 1979 ، ص269

ما يشغله البحث العلمي من نشاط الأستاذ في جامعاتنا العربية، يصل إلى مستويات متدنية جدا مع تفاوت بين هذه الجامعات[1].

إذ يعتبر قدوة كونه لا يبذل جهد ولا يطور مجالا إلا إذا تأكد أن هذا نافع لطلابه ولمجتمعه، وللإنسانية في حاضرها ومستقبلها، وهو قدوة في توظيف عمله واستخدامه الإستخدام الأمثل في إنتاج الأفكار الجيدة، وهو كذلك قدوة في منهجيته العلمية التي تعتمد على رؤية واضحة لطبيعة العلم الذي يعمل فيه، ولطبيعة علاقاته وارتباطاته بالعلوم الأخرى.

الفرع الثالث: الأستاذ قدوة فكرية

على الأستاذ الجامعي أن تكون له إطلاعات ويتميز بمستوى الثقافة لأن لها علاقة بالكفاءة والإستعداد والمستوى، فكيف له أن يؤدي واجبه إذ كان جاهلا بما يدور في العالم، إذ أنه لا يعد أستاذا جامعيا جيدا، مهما كان متعمقا في تخصصه.

كذلك نجد بعض الأساتذة يكتفون بتقديم بعض المعارف السطحية وعدم البحث والتنقيب، وهذا راجع لغياب الإطلاع والمطالعة. وهذا يعني أن الأستاذ الجامعي لا يمكن أن يعد من خلال مسافات علمية ضيقة، بل لابد من إعداده من خلال المجالات المعرفية الواسعة المتكاملة على أن يكون تخصصه في قلبها.

الفرع الرابع: الأستاذ الجامعي قدوة نفسية

الأستاذ الجامعي مربي، والتربية تهدف إلى إيصال المربي إلى درجة كماله الإنساني وهذه العملية علمية ونفسية، وفنية، والأستاذ الجامعي لا بد من أن يعد بالشكل

---

1 جمال معتوق صفحات مشرفة من الفكر التربوي عند المسلمين، الجزء الأول، دار الإمام مالك للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004 ، ص15

الذي يحفظ له توازنه الإنساني، وتوازنه النفسي، لأنه بدون ذلك يستحيل أن يكون قدوة نفسية سوية لطلبته.

إن الإنسان في هذا العصر يعاني من الفقر الشديد في السلام مع نفسه ومن فقر مماثل في السلام مع الكون المحيط به فإذا أردنا أن يكون الأستاذ الجامعي قدوة نفسية فعلينا أن نصحح له، خلال عملية إعداده. تصوره عن الألهوية والكون والإنسان والحياة وأن تجعل مركزه في الكون، ووظيفته في الحياة.[1]

فقد كانت الفلسفة التربية عن المسلمين تهدف إلى زرع الفضائل والعمل على نشر الأخلاق الحميدة، ولهذا نجد أن كل رجل التربية قد انكبوا حول هذه المسألة وقد استقت هذه الفلسفة برامجها من الدين الحنيف. [2]

الفرع الخامس: الأستاذ الجامعي قدوة تربوية

ذلك بأن يكون قادر على تعليم الطلبة طريق التعليم المستمر، والتعليم طوال الحياة ومساعدته على تحقيق ذلك عن طريق السيطرة على مهارات التعليم الذاتي، والبحث عن المعلومات في مصادرها، وعلى تحليل وإيجاد تفسيرات للمعلومات وإعادة صياغتها، وعلى استخدامها بطريقة مفيدة في ابتكار أفكار جديدة وأشياء جديدة.

والمعلم الجامعي الذي يمثل القدوة التربوية لابد أن يكون واعيا بدور الجامعة والتعليم العالي من حيث الفلسفة والتنظيم والإدارة[3]، كما لابد أن يكون قادر على تصميم المنهج الجامعي، وتنفيذه وتقويمه وتطويره وأن يفهم المناهج العلمية المختلفة للبحث العلمي وأن يتقن اللغات ويحسن استخدام تقنية الإعلام الآلي.

---

1 على أحمد مدكور التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل، مرجع سبق ذكره، ص 75

2 جمال معتوق صفحات مشرفة من الفكر التربوي عند المسلمين، مرجع سبق ذكره ،ص 29

3 على أحمد مذكور العولمة والتحديات التربوية، مجلة العلوم التربوية ،معهد الدراسات التربوية ،العدد 09 ، جامعة القاهرة ، جانفي 1998 ، ص 58

باختصار لا بد أن يكون قادر على إعداد الشباب للمستقبل في ضوء التغيرات المستقبلية المجهولة في معظمها، وهذا كله كما قلنا سابقا. لا بد أن يكون الأستاذ الجامعي قدوة علمية وفكرية واجتماعية، نفسية وتربوية.[1] وهذا يتطلب إعادة النظر في الطريقة التي يتم بها اختيارهم وإعادة النظر في أساليب إعدادهم وتطويرهم.

المطلب السادس: خصائص الأستاذ الجامعي

يمثل عضو هيئة التدريس أي الأستاذ الجامعي دعامة أساسية للتعليم الجامعي. بل إن النظام برمته يقوم على أكتافه. إذ توصلت لجنة من أساتذة الجامعات ورجال الإدارة إلى تحديد الصفات والخصائص الرئيسية التي يتميز بها عضو هيئة التدريس[2]

01: أن يكون متحمسا للعمل

02: أن يضع أهدافا عالية لأدائه تثير تحديه

03: أن يضع أهداف عالية لأداء طلابه تثير تحديهم

04: أن يكون ملتزما بالتربية كمهنة

05:أن يظهر اتجاها إيجابيا عن قدرة الطلاب على التعلم

06: أن يكون سلوكه منسقا ومتناغما مع المستويات المهنية

07: أن يرى الطلبة كأفراد وهم يعملون في إطار أوسع خارج قاعة الدرس

08: أن يعامل طلابه باحترام

09: أن يكون متاحا لطلابه عندما يريدون مقابلته

10: أن ينصت باهتمام لما يقوله الطلاب

11: أن يستجيب لاحتياجات الطلاب

12: أن يقدم للطلبة تصحيحا فوريا لمعلوماتهم من خلال التغذية المرتدة Feed Back

---

1 على أحمد مدكور التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل، مرجغ سبق ذكره ، ص 76

2 محمد منيرمرسي ، مرجع سبق ذكره، ص 208.

13: أن يعرض أفكاره بوضوح

14: أن يخلق الجو الذي يساعده على التعلم

15: أن يعمل بالتعاون مع زملائه

16: أن يكون على معرفة جيدة بعمله

17: أن يضمن الموارد العلمية الجديدة في عمله

18: أن يوفر المجال لاحترام وجهات نظر مختلفة

19: أن يشجع طلابه على أن يكونوا مستمعين محللين وتحليليين

إضافة إلى هذه الخصائص والمميزات إلا أنه على الهيئات المعنية أن توفر الإمكانيات اللازمة والضرورية كي يواكب عضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي) كل التغيرات (الإجتماعية، العلمية، الثقافية...)

المطلب السابع: أسس تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعة(الأستاذ الجامعي)

إن الجامعة تمثل القيادة الفكرية والعلمية في المجتمع (بما يتوفر لديها من كوادر مؤهلة تأهيلا عاليا) فهي بيت الخبرة ومعقل الفكر في شتى صوره وأصنافه، ورائدة التطور والإبداع وصاحبة المسؤولية في تنمية أهم ثروة بشرية يمتلكها المجتمع وهي الثورة البشرية[1]

لذلك فقد أصبح التعليم الجامعي ليس مجرد إختبار وإنما أصبح ضرورة تفرضها متغيرات الحاضر والمستقبل، فهو في حاجة مستمرة لمراجعة نظمه وأساليبه لاستشراف آفاق المستقبل والتوافق معها ضمانا لإقامة نظام تعليمي ينشئ المستقبل

---

1 عبد الفتاح أحمد جلال تجديد العملية التعليمية في جامعة المستقبل، مجلة علوم التربية، معهد الدراسات التربوية، العدد الأول، القاهرة، جويلية 1993 ، ص 23.

ويوجهه بدلا من نظام ينتظر أخطار المستقبل لكي يلهث وراءها بعد حدوثها في محاولة للتكيف معها.[1]

وبذلك فإن التعليم الجامعي لا يستطيع أن يجابه التحديات الآنية والمستقبلية إلا بتنمية أعضاء هيئة التدريس على نحو يعينهم على الاضطلاع بما يتوقع منهم من أدوار ومسؤوليات، وفي الغالب يتم ذلك من خلال إتباع الآتي:

الفرع الأول: الإهتمام بالإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس (الأستاذ)

وذلك من خلال الإجراءات التالية: .[2]

1- تنظيم حلقات أو دورات تدريبية تجديدية بهدف تزويد أعضاء هيئة التدريس أو الأساتذة بكيفيات وخبرات التي يمكن أن تسهم في مساعدة المعلم الجامعي على أداء مهامه العلمية والتربوية.

2- النص في لوائح وقوانين تنظيم الجامعات على جعل الإعداد التربوي شرط مسبقا لإلتحاق عضو هيئة التدريس بالعمل الجامعي.[3]

3- احتساب نتيجة النشاط التدريسي في نظم الحوافز والترقيات، شأنه في ذلك شأن نشاطات البحوث ونشاطات الخدمة العامة.

---

1 محمد فوزي عبد المقصود، جامعة المستقبل في مصر، تصور مقترح، دراسات تربوية، المجلد02، الجزء 49، سلسلة أبحاث تصدرها رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 1993، ص49.

2 شبل بدران، جمال الدهشان التجديد في التعليم الجامعي، دار قباء، القاهرة، 2001، ص 78 .

3 محمد عزت عبد الموجود، التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس المجلد03، الجزء 11، سلسلة أبحاث تصدرها رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 1988، ص 58

الفرع الثاني: الإهتمام بالنمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي (عضو هيئة التدريس):

وذلك من خلال: [1]

1- تيسير فرص الإشتراك في المؤتمرات والندوات العالمية والمرحلية ذات الصلة بتخصصه الأكاديمي، حتى يتم له تبادل الخبرات مع زملاء العاملين في نفس التخصص.

2- العمل على توفير الدوريات العلمية والمراجع الأساسية والكتب الحديثة بالمكتبات الجامعية بما يمكن عضو هيئة التدريس من الإطلاع على المعارف الجديدة في مجال تخصصه.

3- التوسع في نظام تبادل الخبرات العلمية مع الجامعات العربية والأجنبية وذلك عن طريق خطط للأساتذة الزائرين من الجامعات الأجنبية. حيث أثبتت الدراسات وجود علاقة إيجابية بين زيادة مرات الإتصال والاحتكاك العلمي وارتفاع الإنتاجية العلمية.

4-عقد دورات تدريبية أو ورش عمل لشباب أعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على الجديد في مجال البحث العلمي ومهاراته. وكذا بالجديد فيما يتعلق بنظم الدراسة الجامعية.

الفرع الثالث: الإهتمام بالبحث عن صيغ لتقويم أداء (الأستاذ) الجامعي:

وذلك بما يتناسب مع جوانب هذا الأداء بحيث تتضمن هذه الصيغ تقويم أو قياس

---

1 شبل بدران، جمال الدهشان، مرجع سبق ذكره، ص 79

مؤشرات أداءات التدريس والبحث ورعاية الطلبة وخدمة المجتمع. ويدخل في ذلك ما أثير حول ضرورة تعديل أو البحث عن صيغ جديدة لترقية الأستاذ الجامعي والتي تساهم كذلك في مزيد من نموه العلمي والمهني.

الفرع الرابع : لإهتمام بتوفير الجو الملائم لأداء الأستاذ الجامعي لرسالته:

وذلك من خلال توفير الحياة الكريمة له وتوفير الوقت اللازم لبحث وسائله ومتطلباته، والتخفيف من أعباء التدريس لعضو هيئة التدريس، الأمر الذي يتيح له الوقت الكافي كي يتمكن من تحقيق التوازن بين مهمة التدريس ومهامه الأخرى والتي من أهمها الإشراف على طلبة البحث العلمي ومتابعتهم.

المبحث الثالث: مهام ووظائف الأستاذ

إن مهام ووظائف ونشاطات الأساتذة لها أهمية كبيرة لأن الأساتذة أنفسهم يعتبرون عماد العملية التربوية وركيزتها الأساسية وبفضل جهودهم ومهامهم يمكن للجامعات أن تحقق أهدافها، ولأعضاء هيئة التدريس أو المكونين عادة مهام ووظائف متعددة، وقبل أن نحاول حصرها وذكرها نرى من الضروري استعراض بعض الآراء في هذا الموضوع.

في هذا الإطار يقول د. نبيل سليم " ثمة إجماع بين المشتغلين بالتعليم الجامعي على أن دور الأستاذ الجامعي يجب أن يغطي ثلاث دوائر، فهو أولا باحث وهو ثانيا معلم وهو ثالثا مثقف لأمته، ثم أنهم بعد هذا يختلفون في تقدير الأهمية النسبية لهذه الواجبات الأساسية، فيقدم بعضهم التعليم على البحث، ويرى البعض الآخر تقديم البحث على التعليم والتثقيف...إلخ".[1]

كما أنه من الصعب أن نفصل بين المهام والوظائف المذكورة عن بعضها البعض إذ أن وظيفتي التدريس وتثقيف الأمة تستمدان من دور الأستاذ الحقيقي بصفته باحثا ومعلما ومربيا ومثقفا لمجتمعه، لأنه لا وجود لمعلم جيد وأستاذ مثقف بدون وجود أستاذ باحث وهذه عبارة عن أكذوبة أو مغالطة موجودة في الجامعات العربية.

ويذهب في هذا الإتجاه د. محمد ابراهيم كاظم حينما يعتقد أن الأستاذ الجامعي لا يستطيع أن يشعر أنه أستاذ فقط عندما ينقل لطلابه ما هو موجود في بطون الكتب لأن

---

1 نبيل سليم، الجامعات العربية هل فقدت عضويتها، الوحدة ، مجلة فكرية تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية بالرباط،، العدد39، المملكة المغربية ، ديسمبر1987، ص115

هذا النوع من الأساتذة قد تجاوزهم الزمن ولا يمكن أن يكون لهم مكانة في مجتمعاتنا المعاصرة إلا مكانا مؤقتا.[1]

إذ يفهم من هذا الرأي أن المكون أو الأستاذ الجامعي ينبغي أن يكون باحثا أيضا، والبحث العلمي جزء من واجباته ومهنته الأكاديمية، كما أن هناك تكامل وترابط بين وظيفتي التدريس والبحث العلمي، وفي هذا المجال يؤكد د. عبد الرحمان عدس أن التدريس "دون بحث تجميد للأستاذ وإنقاص من رتبته. والبحث دون تدريس يحرم الباحث من التحقق من نتائجه ونظرياته من خلال المناقشة والنقد من جانبه ومن جانب طلابه"[2]

وأكد رأي آخر أن التعليم العالي يبني على دعامتين رئيسيتين هما التدريس والبحث حيث قال عبد الله عبد الدايم "أن البحث العلمي هو إحدى مهمتين لا يقوم التعليم العالي من دونهما ومن التكامل بينهما: مهمة التدريس ومهمة البحث".

وفي تقديرنا وعلى ضوء الآراء المذكورة وكذا من خلال المراجع والمصادر التي تمكن من مراجعتها، يمكن أن تجعل نشاطات ومهام ووظائف المكونين وأعضاء هيئة التدريس على مستوى التعليم العالي في العناصر التالية:

1- وظيفة التدريس والبحث العلمي (وظيفة أكاديمية)

2- وظيفة الإستشارة وخدمة المجتمع

1محمد ابراهيم كاظم دراسات في قضايا التعليم الجامعي المعلصر، مركز البحوث التربوية ،جامعة قطر ، 1988 ، ص24

2 عبد الرحمان عدس، إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، دراسات نشرت ضمن أعمال مؤتمر جمع وزراء التعليم العالي، بعنوان تنمية الكفاءات البشرية عربيا في التعليم العالي والبحث العلمي، المنظمة العربية، أبغداد، كتوبر1985، ص 52.

3- وظيفة المشاركة في التسيير الإداري للجامعة

المطلب الأول: وظيفة التدريس والبحث العلمي

إن أهم ما يميز التعليم الجامعي عن التعليم الثانوي والمهني وغيره، وهو اقترانه بالبحث العلمي النشيط فإذا ما انتفى هذا الشرط بانصراف الأساتذة عن البحث وقلت إنتاجهم لأي سبب من الأسباب، ذهبت بذلك أهم ميزة تميز التعليم الجامعي عن غيره.[1]

ويعتقد البعض أن المهمة الأولى لأستاذ الجامعة هي التدريس والمسؤولية الثانية هي البحث ومنهم محمد فاضل الجمالي حيث يذكر أن البحث العلمي والإنتاج وهو من صميم مهام الأستاذ الجامعي لكنه في نظرنا يأتي في الدرجة الثانية بعد التربية والتدريس[2]، غير أن هناك عدد كبيرا من الأساتذة يعتقدون أن البحث هو المسؤولية الأولى والتدريس هي المهمة الثانية لأساتذة الجامعة.

لأنه إذ انصرف الأستاذ للتدريس وحده يعرضه لخطر داهم، وهو أن يصبح التدريس عملا روتينيا، ويصبح تكراره الحتمي شاقا واستجاباته له هزيلة، وقد يهمل بذلك الأستاذ نشاطه الإبتكاري فتضعف نزعته الإبتكارية بيد أن اهتمام الأستاذ بالبحث لاشك أنه يساعده على تنشيط عقله وفكره[3] دون أن ينسى الوظيفة الأساسية للجامعة وهي ربطها بالواقع وتلبيتها لحاجة المجتمع، حيث هناك من ينتقد وضع البحوث عندنا

---

1 محمد عبد العليم مرسي، حتى يكون هناك شيء من الإنصاف لعنصر هيئة التدريس في جامعتنا. مرجع سبق ذكره، ص 252

2محمد فاضل الجمالي خبرات وآراء في الدراسة الجامعية، دار سعد الصباح ، القاهرة 1993 ، ص48

3 - فريدب ميليت، أستاذ الجامعة، سلسلة ماذا يعملون، ترجمة جابرعبد الحميد جابر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1965، ص 169

بشدة فيقول "إن إجراء بحوث لمجرد شهرة الجامعة وأساتذتها في الخارج والداخل دون مراعاة لحاجة المجتمع، إنما هو إهدار لطاقات المجتمع ومقدرات الأمة"[1].

ولا يقتصر الأمر على انتقادات الأساتذة الباحثين فحسب بل تعدى ذلك بكثير، فقد أصبح ذلك الأمر من أهم الأهداف التي تناقش بجداول أعمال المؤتمرات والندوات المختلفة على مستوى الوزراء والمسؤولين عن التربية والتعليم في الوطن العربي.

ففي المؤتمر الأول للوزراء والمسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي الذي عقد في الجزائر في الفترة 14-19 ماي 1981. تم مناقشة الموضوع وأوضح أن أهداف البحث العلمي أثاره وتنظيمه مازال محدودا. لأنه نتيجة لذلك قد تتقدم دول بفضل بحوث علمائها وتقطع خطوات هائلة في طريق التقدم. [2]

إذ يعتبر البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي مطلبا أساسيا للتميز في أي حقل من حقول الدراسة المتخصصة، ولقد تمكنت كثير من جامعات العالم من تحقيق درجات عالية من التميز والريادة في مجلات محددة من مجالات البحث العلمي بل وتحرص على استمرار هذا التميز والريادة في تلك المجالات من خلال باحثين متميزين يكون معظمهم من أعضاء هيئة التدريس الباحثين حتى تتحقق الفائدة التبادلية بين التعليم الجامعي والبحث العلمي.

لذلك يرى (J. Brun) أن الأستاذ الجامعي عبارة عن مختص يستجيب لطلب اجتماعي يتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة، وكذا المعرفة العلمية وهو عامل حر في

---

1 محمد عبد العليم مرسي، "ترشيد جهود هيئة التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي"، مرجع سبق ذكره، ص 90

55

2 محمد عبد العليم مرسي، معوقات البحث العلمي في الوطن العربي ،مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد 12 ، قطر ،1986 ، ص31

اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل حرية المبادرة والإستقلالية توافق منفعة المتلقنين.[1]

ويلاحظ Jas pers أن الباحث على عكس الموظف الذي يقوم بواجباته طبقا لقواعد المسطرة، فإنه هو وحده له صلاحية اختيار الموضوع وهو وحده يقرر كيفية العمل فالحرية الأكاديمية تجسد استقلالية المؤسسة على مستوى الأشخاص.[2]

أما عن Kougar nouff فاعتبر أنه من واجب كل أستاذ التعليم الجامعي أن يكون باحث قبل كل شيء ملهما بالبحث.[3]

المطلب الثاني : وظيفة الإستشارة وخدمة المجتمع

إن الجامعات لم تعد أبراجا عاجية تقدم خدماتها لطبقة أو صفوة إجتماعية معينة بل أصبحت تقدم خدماتها لكل المواطنين بدون استثناء بالإضافة إلى خدمة التنمية الوطنية وتوثيق الصلة بينها وبين المؤسسات الإنتاجية، لذلك كان لموضوع الإستشارة الذي يقوم به الأستاذ الجامعي أهمية كبيرة.

وقد أشرنا أن موضوع الإستشارة لا يزال مهمشا في مؤسسة التنمية الإدارية والجامعات على مستوى البلدان النامية، بينما تولى البلدان المتقدمة له أهمية كبيرة وتعتبره جزءا من نشاطات الجامعات والمعاهد المتخصصة.

1 J. Brun l'école cherche ménager, édition, I.N.S.P.Paris, 1987, p123

2 Gholamallah,M,Eléments de réflexion sur l'université , sa vocation et ses fonction ,OP,cit ,p 03

3 Kougar nouff (V) la face cachée de l'université,P.U.F. saint germain , 1er édition ,Paris,1972, p 161

ومعنى الإستشارة هو[1] نشوء علاقة بين طرفين هما المستشار أو الخبير وجهة أو هيئة معينة تكون في حاجة إلى اقتراحات وحلول لمشاكل راهنة أو متوقعة مستقبلا وعلى مستوى الجامعات والمعاهد المتخصصة يتولى الأستاذ تقديم الإستشارة لكثير من المؤسسات والمنظمات وتتم هذه الإستشلرة عادة مقابل اعتمادات مالية متفق عليها وهي عملية مفيدة للطرفين، فبالنسبة للأساتذة تعتبر حافزا مشجعا لهم على مزيد من النشاط والعمل والبحث.

كما تستفيد المؤسسات الإنتاجية والمنظمات المختلفة من خدمات الجامعات الوطنية – المحلية- وبذلك لا تلجأ إلى المكاتب الأجنبية فيما يخص الإستشارة وهي باهضة التكاليف.

وفي الجزائر وبالرغم من الجهود المبذولة في تطوير وإصلاح الجامعات وتوسعها وانتشارها على المستوى الوطني وتوافر بعض التخصصات والفروع وعلى أساتذة وباحثين أكفاء، إلا أن جهودهم وإسهاماتهم لم تستغل في ميدان الإستشارة في إطار مؤسساتي، بينما نجد بعض البلدان النامية وهي لا تملك إمكانيات تقنية وبشرية ومالية ومالية مثل الجزائر، سجلت بعض التطور والإزدهار في هذا الميدان، ويمكن أن نذكر مثالين فقط هما: الأردن والعراق.

فيما يخص الأردن، أجريت دراسات ميدانية على بعض المؤسسات التنمية الإدارية، تأكد من خلالها أن نسبة الأساتذة الذين يقومون بالإستشارة بلغت 50% ماعدا معهد الإدارة العامة نسبته بلغت 10% وتتراوح استشارات التي يقوم بها كل أستاذ سنويا ما بين 03 إلى 08 إستشارات ، كما توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها ان الجهود المبذولة في الاستشارات كانت أفضل من الجهود التي بذلت في مجال البحث العلمي، ويعود ذلك

1 نايت عبد الرحمان عبد الكريم ، مرجع سبق ذكره ، ص 101

إلى الحوافز المشجعة المالية بالنسبة للإستشارات، وكذلك إلى عوامل نفسية تمثلت في الشعور بالأهمية والتأثير من خلال الإستشارات التي تقدم للأجهزة الحكومية.[1]

وفي العراق تأسست مكاتب استشارية جامعية متنوعة حسب التخصص وذلك بموجب القانون رقم 64 لسنة 1979 تقوم بتقديم الإستشارة والخبرة لدوائر الدولة ومؤسساتها وفق عقود أبرمت بين الطرفين، ويستفيد الأساتذة من 80% من عائدات الإستشارات و 10%للكلية و 10% للجامعة.

ويضم كل مكتب استشاري جامعي هيئة إدارية مؤلفة من خمسة أعضاء من هيئة التدريس ويرأسها عميد الكلية، ولكل مكتب شخصية معنوية وقانونية، وله استقلالية في تسيير نشاطه ويتحمل مسؤولياته وفقا لالتزاماته فيما يخص العقود المبرمة مع الجهات المعنية وعليه أن يقدم تقريرا سنويا إداريا وماليا للمصادقة عليه من قبل مجلس الجامعة.

وفي تقييمه "د. داخل حسن جريوا " دور المكاتب المذكورة، ذكر بأنها قدمت خدمات استشارية ودراسات كثيرة لعدة قطاعات وقدمت حلولا عملية وبدائل مناسبة في ضوء الواقع الذي يعيشه العراق، وأدت تجربة هذه المكاتب إلى امتلاك خبرات وطنية متميزة تضاهي الخبرات الأجنبية وتفوقها أحيانا. وهكذا فإن هذه المكاتب خلقت قنوات ووسائل اتصال بين الجامعات وحقل العمل مما زاد في تعميق الجوانب النظرية لمعطيات التطبيقات الميدانية، ساهمت جهودها في خدمة المجتمع والتنمية الوطنية وفي حاجة إلى دعم و تشجيع[2]، وبذلك يمكن لجامعات البلدان النامية على الخصوص أن تلعب دورها في تنمية المجتمع ووضع حد للتبعية الأجنبية في مجال الإستشارات كما أن الإهتمام بالعمل الإستشاري في الجامعة له انعكاسات إيجابية على أعضاء هيئة التدريس أنفسهم

---

1 نائل عبد الحافظ "قياس العوامل المؤثرة في كفاءات المدربين في مؤسسات التدريب المستقبلية، الأردن ، دراسات تصدرعن عمادة البحث العلمي ، الجامعة الأردنية ، العدد02 ، 1991 ، ص 95 .

2 داخل حسن جيريو .الترابط بين الجامعات وحقل العمل،مجلة التعريب تصدر عن المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بالمركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر ، العدد 06، دمشق ، ديسمبر1993 ، ص 56.

حيث يستفيدون من حقوق خدمات الإستشارة، وقد يعوض ذلك نقص أجورهم ويشعرهم بمكانتهم ودورهم الرائد داخل المجتمع. [1]

1 نفس المرجع ، ص57 .

المطلب الثالث: وظيفة المشاركة في تسيير الجامعة

تعتبر وظيفة المشاركة في التسيير الجامعي من طرف الأستاذ وظيفة إدارية تساند وتدعم الأدوار الأخرى الموكلة إليه. بما توفر له من إمكانيات وجو ملائم يكون حافزا له.

تنطبق صفة الوظيفة الإدارية على الأستاذ الجامعي (كمدير للجامعة أو عميد أو رئيسا للقسم) على وفق الرؤية المنهجية لخصائص مهامه. والتي لا تختلف في إطارها العام عن الممارسة الإدارية لأي مدير مهما كان نوع المنظمة التي يتولى إدارتها باعتبار أن هذه الوظيفة تقوم على رقابة الأعمال مع اتخاذ القرارات وحل المشكلات بما يتماشى مع مصلحة القوى العاملة من أساتذة وعمال وإداريين والإنتاج وتحقيق الأهداف، فهي وظيفة إنجاز الأعمال عن طريق الآخرين. [1]

إذ يتم عادة الإعتماد على بعض الأساتذة في ما يخص التناوب على التسيير الإداري والتربوي للمؤسسات وهياكل الجامعة والمشاركة في عضوية المجالس العلمية وعدة دوائر وهيئات إدارية تربوية على المستويين المركزي والمحلي وعلى مستوى الجامعة نفسها، ولهذه المشاركات جوانب إيجابية وأخرى سلبية.

وتتمثل المشاركة الإيجابية في تولي الأستاذ، الإشراف والتوجيه والتنسيق الإداري الجامعي. وهم اللذين يملكون عادة قدرات وكفاءات ووعي وإدراك بأهمية الحرية الأكاديمية، وإحلال الوظائف على أساس الجدارة والكفاءة، ومنع التدخلات الإدارية لأغراض سياسية والإهتمام بالتسيير الفعال للوصول إلى النتائج المستهدفة بعيدا

1 إسماعيل فباري،علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية ،منشأة المعرفة ، الإسكندرية ، بدون سنة ، ص 70 .

عن الروتين والسلوكات البيروقراطية. كما أن الأساتذة هم أدرى بالشؤون التربوية نظرا لتخصصهم كل حسب فرعه مما يجعلهم يدركون جيدا متطلبات واحتياجات النظام التربوي الجامعي.

وكما ذكرنا سابقا فإن مشاركة الأستاذ الجامعي في التسيير الإداري تبقى جزئية، لأن عدد كبير من الإداريين لا ينتمون إلى خلفيات أكاديمية يضطلعون بمهام ونشاطات كثيرة على مستوى الجامعات والإدارات الوصية بينما تنحصر مهام ومسؤوليات الأساتذة الأكادميين في الإشراف على المناهج الدراسية والشؤون التربية لذلك يرى « Rayreson » و« Lewis » أن هذا الوضع يؤدي إلى صراع بين الهيئات الأكاديمية والهيئات الإدارية مما يجعل هذه الأخيرة أي الهيئات الإدارية تقوي نفوذها على مستوى الجامعات.[1] والحالة المشار إليها أي قيام إداريين بيروقراطيين بتسيير شؤون التعليم والوظائف الأكاديمية نجدها منتشرة بكثرة في الجامعات الجزائرية.

إن هذا الوضع هو القائم بالفعل في البلدان النامية ونلاحظ وبشكل ملموس في واقعنا في الجزائر حيث ضعفت وانعدمت السلطة الأكاديمية لأصحاب الكفاءات والإختصاص وزاد نفوذ السلطات البروقراطية في اتخاذ القرارات التربوية مما جعل الأساتذة لا يفقدون تدريجيا نفوذهم العلمي والأكاديمي ومن سنة إلى أخرى تزداد مشاكلهم المهنية والتربوية والإجتماعية ولا يستشرون في مجال تخصصهم إلا شكليا. وحتى بحوثهم الأكاديمية الرسائل الجامعية لازالت سجينة المكتبات وغير معروفة للرأي العام.

وعموما فإن من بين الأدوار التي يقوم بها الأستاذ أو المدرس في الجامعة هي إعتلاء المناصب الإدارية المختلفة كما أشرنا له سابقا.

فنجده رئيسا للجامعة أو نائب لرئيس الجامعة أو عميدا لكلية أو نائب لعميد الكلية. أو رئيس للقسم أو أي منصب إداري يمكن أن يكلف به عضو هيئة التدريس.

---

1 نايت عبد الرحمان عبد الكريم ، مرجع سبق ذكره ، ص 106

وفي ما يلي سنتطرق لوظيفتين إداريتين يمكن أن يشغلها الأستاذ الجامعي خلال مسيرته المهنية كعميدا للكلية وكرئيس للقسم.

الفرع الأول رئيس الجامعة:

يتم تعين رئيس الجامعة من بين الأساتذة ذوي رتبة أستاذ التعليم العالي وفي حالة عدم وجودهم، من بين الأساتذة المحاضرين أو الأستاذة المحاضرين الإستشفائيين الجامعيين كما يعتبر رئيس الجامعة المسؤول عن السير العام للجامعة مع احترام صلاحيات هيئاتها الأخرى وبهذا فإنه يمثل الجامعة أمام القضاء وفي جميع الحياة المدنية، وكما يخول له إبرام كل الصفقات والإتفاقيات في إطار التنظيم المعمول به وهو الأمر بالصرف الرئيسي لميزانية الجامعة، كما يفوض الإمضاء للعمداء ومديري المعاهد والملحقات، عند الإقتضاء ويقوم كذلك رئيس الجامعة بتعيين مستخدمي الجامعة الذين لم تقرر طريقة أخرى لتعينهم ويسهر على احترام النظام الداخلي للجامعة الموافق عليه من طرف مجلس الإدارة، إذ يكون مسؤولا على حفظ الأمن والانضباط داخل الجامعة، وهو الذي يمنح الشهادات بتفويض من الوزير المكلف بالتعليم العالي، وعليه تقع مسؤولية ضمان الأرشيف وصيانته.[1]

الفرع لثاني عميد الكلية:

ظهر أول عميد في نظام الجامعة بجامعة هارفارد وكان ذلك في أواخر القرن التاسع عشر حيث عين أول عميد لكلية طب عام 1870.

والعميد على وفق قراءة مهامه وواجباته هو قائد هيئته التدريسية، الأمر الذي يتطلب امتلاكه لمجموعة المهارات الفنية والإنسانية والإدراكية[2]. كي يتمكن من أداء أدواره

---

[1] المادة 25. 26. 27. 28 من المرسوم التنفيذي رقم 03، 279 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

2 المجالي وعبد الرحمان ،الإتجاهات الحديثة في الإدارة والتنظيم الجامعي، مؤتمر العالم الثالث ،إتحاد مجالس البحث العلمي العربية ،الأمانة العامة ، بغداد، 1976 ،ص 30

بفاعلية، وعليه فإن تأهيله الأكاديمي والعلمي يجب أن يكون في الصدارة مقارنة بزملائه أعضاء هيئة التدريس. فضلا عن الدارية في ميدان الأنشطة الجامعية وهذا معناه امتلاكه خبرات إدارية قبل إسناد مهمة العميد إليه. [1] يضاف إلى ما تقدم أفقه الواسع وشخصيته المؤثرة والمقبولة من كليته وجامعته. ولكي يضع العميد الخطوة الأولى الصحيحة نحو النجاح، فليس أمامه سوى الإرتقاء بولاء العاملين معه لكليتهم التي يقودها، الأمر الذي لا نجده ميسورا وسهلا في ظل ولاءات سابقة والتي تعد حصيلة لطبيعة مجتمع الجامعة. ومع ذلك فإن العميد الناجح هو الذي يتمكن من إيجاد أهداف مشتركة تقود إلى تشابك مصالح العاملين في نسيج متجانس بحيث ترى الغالبية أنها في أفضل وضع، عليها المحافظة عليه وإدامة أسبابه وعناصره، وفي المقدمة منها سياسة العميد ومثله وتوجهاته الإدارية وفعله القيادي وشخصيته المؤثرة.

في العادة يتم تعيين عميد الكلية بواسطة مرسوم تنفيذي بناءا على اقتراح من وزير التعليم العالي من بين الأساتذة الحاملين لرتبة أستاذ أو أستاذ محاضر، ويتولى عادة إدارة وتسيير شؤون الكلية وله الحق في اتخاذ الإجراءات والتدابير ما يستهدف السير الحسن لمختلف مصالح الكلية.

ويتولى على الخصوص مايلي: [2]

- الأمر بالصرف لاعتمادات التسيير
- يمارس السلطة السلمية على موظفي الكلية
- يحضر اجتماعات مجلس الكلية وينفذ قراراته

---

1 بسمان فيصل محجوب، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العلمية، المنظمة العربية للتنمية والإدارة ، العراق ، 20032 ، ص36

2 أنظر أحكام المواد ، 33-34 من المرسوم 98-253 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1419هـ الموافق لـ 17غشت1998 ، عدل وتمم المرسوم 83-544 المؤرخ في 24 سبتمبر 1983 المتضمن القانون الأساسي للجامعة

– يقوم بإعداد التقرير السنوي عن نشاط الكلية ويرسله إلى مدير الجامعة بعد موافقة مجلس الكلية.

ولإنجاح كل هذا فعلى العميد أن يضع لإدارته معالم واضحة وسياسات شفافة تمد كليته بالإستقرار والرصانة معززة بشعور الجميع معرفة مالهم من حقوق وما عليهم من واجبات في ظل موازنة عادلة ومقنعة، إن نجاح العميد في تحقيق ذلك يمكنه من إسناد المهام الروتينية إلى مساعديه ويوفر له وقتا مناسبا للتفكير والتأمل والتطوير.

الفرع الثالث رئيس القسم:

إن لرئيس القسم دورا كبيرا في تشكيل الروح المعنوية لأعضاء القسم والعلاقات المهنية والإجتماعية التي تربط بينهم، بالإضافة إلى أنه عادة ما تكون له خبرة كبيرة بالتعليم والتدريس الجامعي ويستطيع مساعدة أعضاء القسم لاسيما المبتدئين منهم. يستمد رئيس القسم نفوذه من مكانته العلمية فإذا كان ذا مكانة علمية قوية فإن ذلك يزيد من إحترام أعضاء القسم له وإطاعتهم له وإستماعهم لنصائحه وتوجيهه[1] كما يزيد ذلك أيضا سلوكه العام معهم ولذلك ينبغي أن يكون أمينا عادلا وموضوعيا غير متناقض في تصرفاته.

يتم تعيين رئيس القسم لمدة 3 سنوات من بين الأساتذة أصحاب الرتبة العلمية الأعلى، وذلك بواسطة قرار صادر عن وزير التعليم العالي بناءا على اقتراح عميد الكلية وبعد أخذ راي مدير الجامعة. [2] ويتولى رئيس القسم الإشراف على تسيير شؤون البيداغوجية والإدارية للقسم ويساعده عند الضرورة رئيسا المخابر وكذلك مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج ومساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي. ويمكن لرئيس القسم أن يكتسب ثقة عميد الكلية بإدارته الجديدة للقسم

---

1 محمد منير مرسي، الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، وأساليب تدريسه، مرجع سبق ذكره، ص 212

2 أنظر المواد 35-36 من المرسوم 98-253 مرجع سبق ذكره

وبأدائه الأعمال المطلوبة منه للكلية، ودراسة الموضوعات جيدا قبل أن يحضر أية اجتماعات لمناقشتها سواء في مجلس الكلية أو اللجان التي تشكلها الكلية.

الفرع الرابع رئيس المجلس العلمي للكلية :

يتكون المجلس العلمي من رؤساء الأقسام ومديري وحدات البحث في حالة وجودها، ممثل ينتخبه الأساتذة عن كل قسم وينتخب الأساتذة من يمثلهم في المجلس العلمي من بين زملائهم ذوي الرتب العالية وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد وينتخب أعضاء المجلس العلمي رئيس المجلس العلمي من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى مدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بقرار من وزير التعليم العالي .

الفرع الخامس رئيس اللجنة العلمية :

نجد على مستوى كل قسم لجنة علمية مكونة من رئيس قسم وعدد من الأساتذة حسب الرتب العلمية لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من وزير التعليم العالي ويرأس اللجنة أستاذ ينتخبه أعضاء اللجنة العلمية من بين الأساتذة ذوي الرتب الأعلى لمدة ثلاث سنوات بقرار من وزبر التعليم العالي قابلة للتجديد.

وفي ظل ممارسة الأستاذ أو المدرس وظائفه الأكاديمية، الإجتماعية والإدارية كما ذكرنا سابقا فإن مساره المهني لا يكاد يخلوا من الطموح أو الطموحات المختلفة، الذي يعتبر مؤشر من المؤشرات الحيوية لأي شخص وكذا سر وجوده واندماجه وتطوره.

حيث لا يمكننا فهم هذه الطموحات إلا بإرجاعها إلى علاقتها بالأنساق الإجتماعية التي تحيط به أي الجامعة. لأن الأفراد أو الجماعات تتبع المكان الذي تشتغل فيه في المجتمع محترمين الشروط التي يخضعون إليها وكذلك التصورات وأنساق القيم التي تعرض عليهم خلال المراحل الملائمة التي يعيشون فيها.

ولمعرفة أكثر يجب التطرق إلى معنى الطموح ومفهومه وأهم المدارس التي ناقشته.

المبحث الرابع: طموح الأستاذ الجامعي

المطلب الأول: مفهوم الطموح

ظهر في السنوات الأخيرة، مفهوم الطموح (Aspiration) أو الطموحات بالجمع بقوة في الخطاب الرسمي وغير الرسمي، ولم يبق في هذا الحد، بل أصبح متداولا عند معظم شرائح المجتمع الجزائري، وحتى في بعض الأحيان، نجد أنه له دلالات اجتماعية متعددة ومختلفة منها مثلا: المستقبل النجاح الإجتماعي الأمل ... فهي في أخر المطاف، دلالات تدل على معنى واحد ألا وهو الطموح، وحتى في الأدبيات اليومية، في الميدان السياسي، الإقتصادي، ووسائل الإعلام، نجد مفهوم الطموح متداول خاصة في الفترة الأخيرة، أين عرف المجتمع الجزائري، حراك اجتماعي، في إيقاع سريع.

فاستعمال هذا المفهوم، قد ينجر عنه الخلط بينه وبين المفاهيم الأخرى القريبة منه في المعنى، نظرا للفقر النظري، وفي بعض الأحيان غياب دراسات أكاديمية، وخاصة منها سوسيولوجية.

فمن خلال هذا الطرح سنحاول تحليل مفهوم الطموح بصفة عامة وما هو المفهوم السوسيولوجي للطموح، وما هي مسؤلياته؟ وما هي محددات وعوامل نشوء هذه الطموحات؟

الفرع الأول: معنى الطموح:

تداول بكثرة مفهوم الطموح في معظم الدراسات الخاصة في العلوم الإجتماعية خاصة منها السيكولوجية والنفسية الإجتماعية والسوسيولوجية أخيرا، فهو مفهوم تم تطويره نظريا وإمبريقيا، وذلك بإجراء بحوث ميدانية بحتة، خاصة في ميدان علم النفس، وعلم الإجتماع من ظهوره كمفهوم مبني ومستعمل في الدراسات الأكاديمية.

فهما ميدانان عرف من خلالهما مفهوم الطموح على شكل دراسات مختلفة، ولكن قليلة في بدايتها.

ويمكن تفسير الطموح من خلال نظريتين مختلفتين أولهما السيكولوجية والثانية السوسيولوجية.

المطلب الثاني: التحليل السيكولوجي للطموح

كثير من المؤلفين في علم النفس جلبوا أنظارهم إلى مفاهيم مجاورة منها الرغبات (Désire)، الحاجة، "Besoin"، والأمل أو درسوا بطريقة ضمنية الطموحات من خلال الأساطير، الدعوة القدرية، التطور أو التغيير الإجتماعي. [1]

وفي بعض الأحيان الخلط بين الطموح كمفهوم بدلالات أخرى منها الحاجة الأمل التطلعات الغريزة،...الخ، فهي دراسات ظهرت خاصة لأول مرة في علم النفس وفي هذا المعنى، فإن فرنسوا هوب (François Hoppe) في السنوات الثلاثينات قد لاحظ مسبقا أن النجاحات والإحقاقات تؤثر على مستوى الأهداف المستقبلية التي يضبطها الفرد في إطار نظرة تحليلية نفسية، في إطار قوتين متعاكستين، منها المثل الأعلى للأنا الذي يريد تحقيق الأهداف العليا وحتى لو كانت صعبة التحقيق، مع تحديد للذة التي تدفع إلى البحث عن النجاح السهل والسريع، إلا أن هذا النوع من التعريف قد يطرح مشكل رغم أنه عولج بطريقة خفية، وغير معلن عنها مفهوم الطموح، إلا أن هذا الطموح قد جرد من مدلوله السوسيولوجي وبالأخص العوامل الاجتماعية التي تتحكم فيه لأن الفرد كفرد لا يمكن فهمه منعزلا عن المجتمع، أو على الأقل عن محيطه الاجتماعي، بل يفهم من خلال طبيعة الشبكة الاجتماعية التي ينسجها مع هذا المحيط الذي يعيش فيه، لأن كل تعبير لطموح ما هو إلا مرآة عاكسة للظروف العامة التي يعيشها الفرد، لهذا يقول

1- chambart de lauwe paul henry (pour un sociologie des aspirations),ed denoel. Paris ,1969,p41

شومبار دولو أن "علماء النفس لا يتكلمون فقط عن انجاز المهمة بل كذلك عن الإنجاز والاكتمال الشخصي" وينسون كذلك أن الطموحات الفردية مرتبطة بالطموحات الجماعية المرجعية، وعلى الأقل العائلة، كمؤسسات اجتماعية أولية وقاعدية للنتشئة الاجتماعية.

كما حاول علماء النفس في تحليل "تأثير النجاح والفشل على الفرد إلا بالعلاقة مع الهدف الذي يسطره بالمقارنة بالمستوى الأعلى الذي أعطاه لنفسه كهدف للتحقيق [1] فالأول يعني "كل ما نتمنى تحقيقه والثاني ما ننتظر تحقيقه والثاني ما ننتظر تحقيق (Niveau d'expéctation) ومستوى النجاح (Niveaux d'aspiration)"

الفرع الأول: مستوى الطموح:

ظهرت أول مرة عبارة "مستوى الطموح" والتي تسمى باللغة الأجنبية منها الفرنسية Niveaux d'aspiration والأنجليزية "level aspiration" في سنوات الثلاثينات على شكل دراسة نشرت لأول مرة في عام 1931 من طرف T(De MBG) وفي هذا الصدد يقول روباي فرونسين [2] أننا نجد لأول مرة عبارة "مستوى الطموح" في دراسة عام 1931، ولهذا ظهر لأول مرة تعريف مستوى الطموح هو المجموع الكلي لتوقعات الشخص وأهدافه وغاياته. فيما يتعلق بأداته المقبل في عمل معين، ولكن يبقى هذا التعريف سطحي وعام طرح فيه مشاكل منهجية ونظرية نظرا لعدم تحديد معايير لهذا الطموح من جهة وغياب الإطار الإجتماعي لهذه الأهداف والطموحات التي يحددها الفرد والجماعة.

1Ency clopeadea universalis. Thesanrus index,Paris, 1990, p 245

2-Robay (Francine) niveau d'aspiration et d'expectation ,P.U.F. Paris, 1956 p82

كما نجد أن معظم التعاريف يظهر فيها مصطلح الهدف (But) لأنه لا يمكن التكلم عن الطموحات أو مستوى الطموحات دون الكلام عن الهدف أو الأهداف، أي المشاريع التي يعمل من أجل تحقيقها الفرد في المستقبل، ففي هذا الصدد يقسم العالم النفساني كورت لورين في "نظرية ديناميكية الشخصية" عام 1935 الأهداف إلى ثلاثة أنواع مرتبطة دائما بفكرة الطموح[1]

- الهدف المثالي(But idéal) :

وهوما يحلم الفرد بتحقيقه

- الهدف الفعل: (But action) وهو

مستوى الطوح أي ما يقترحه الفرد من أجل تحقيقه.

- هدف الثقة:(But confiance)

وهو ما ينتظر وتقييم إجمالي للنتيجة فالطموح بصفة عامة، ومستوى الطموح بصفة خاصة مرتبط أساسا بفكرة الهدف يظهر لنا على شكل مشاريع، يتصورها كل فرد، ويعمل من أجل تحقيقها في الميدان، فكل إنسان أو فرد له طموحات، فالطموحات من هذه الزاوية تعبر عن واقع نفساني، يعطي معنى لوجود الإنسان في الحياة، ويشخص الفرد اجتماعيا، ويعبر في هذا المعنى عن النمو النفسي والوعي بالذات، وكما يمكننا عرض تعاريف سيكولوجية أخرى لمستوى الطموح بهذا الشكل.

إن مستوى الطموح هو ذلك المستوى الذي نتمنى ونريد تحقيقه في مختلف ميادين الحياة[2] ويعرفه كذلك روبير لافو[3] أن "مستوى الطموح هو سلوك من الضغوطات اتجاه الهدف الذي يسطره الفرد بمستوى معين من التحقيق".

---

1 -Lafout (Robert) Vocabulaire de psychologie, ed , P.U.F.Paris, 1979 p82

2-Le grand dictionnaire de psychologie, ed , la rousse,Paris,1993 ,p72

3 La fout Robert O.P cit p80

وذهب كذلك بول فوليكر[1] في تعريف مستوى الطموح "إن مستوى الطموح درجة من النجاح، ثم من خلال التجارب الماضية أو حسب الإقتراحات التي يقترحها محيط الفرد، من أجل الوصول، سواء إلى تحقيق عمل خاص، أو الحياة بصفة عامة"

ويعرف مستوى الطموح كذلك بأنه عبارة عن "مستوى من الأهداف والآمال التي يصغها الفرد لنفسه ويود تحقيقها، وهو المستوى الذي على أساسه يمكن للفرد أن يحكم على أداته ما إذا كان جيد أم رديئا"، إذن فإن مستوى الطموح هو المعيار الذي يقاس من خلاله فشل أو نجاح الشخص.

كما ذهب محمد عاطف غيث إلى تعريف مستوى الطموح بقوله الإنجاز الذي يحدده شخص معين لنفسه ويتوقع تحقيقه ويمكن أن يستخدم هذا المصطلح ليشير إلى أي شيء يتوقعه الفرد، من حيث أسلوب أدائه سواء تعلق ذلك باختبار مستوى الطموح ذاته، أو بموقف الفرد من حياته عموما.[2]

فمن خلال هذه النظرية التحليلية لمفهوم مستوى الطموح في علم النفس نستنتج أن هذا المفهوم مرتبط أساسا بفكرة فردية أو مشاريع شخصية، يتصورها كل فرد من خلال تجاربه الخاصة أو حتى بعض الأحيان لطموحات تظهر على شكل أوهام وأحلام.

ففكرة التحقيق (expectation) أو مستوى التحقيق niveau d'expectation هي إذن فكرة أساسية بالمقارنة مع مستوى الطموح فهي بمثابة زوجين couple لا يفترقان.

1Foulique (paul) dictionnaire de la langue pédagogique,ed , P.U.F.Paris ,1974 , p37

[2]عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع،الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ،1979، ص51

الفرع الثاني: مستوى التحقيق:

يطلق على مستوى التحقيق باللغة الأجنبية منها الفرنسية اسم niveau d'expectation وبالإنجليزية level of expectation يعني به بصفة عامة مستوى الإنتصار أو التوقع، أي أن الفرد يقدر ما تهمه فكرة الطموح، فإن تحقيق هذا الطموح هومن بين همومه الأساسية.

إذن إذا كان مستوى الطموح في الفكرة فإن مستوى التحقيق يتمثل في الوسائل أي لكل مشروع مستقبلي أو طموح معين، يملكه الفرد، ويستوجب بالضرورة وجود وسائل مادية وحتى فكرية من أجل تحقيق ما نطرح تحقيقه في المستقبل، وإلا بقيت هذه الطموحات جوفاء، ذاتية بعيدة عن التحقيق في الميدان، ولكن رغم بعدها من الواقع. فإنها تستحق في هذه الحالة، الدراسة سواء كانت سيكولوجية أو سوسيولوجية منها لأن كل سلوكات الفرد أو الجماعة، لها دلالة ومعنى حقيقي أو خفي، في حين أن المهمة الحقيقية للعلم بصفة عامة وعلم الإجتماع بصفة خاصة هو الكشف عن ما هو خفي، أي الإنتقال من ماهو الإجتماعي إلى ما هو سوسيولوجي.

ويمكن تعريف مستوى التحقيق بأنه كل "تقييم للنتيجة التي ينتظرها الفرد خلال العمل الذي يريد تحقيقه أو قد قام بعمله مسبقا"[1].

كما نجد تعريفا آخر لمستوى التحقيق، والذي يعرف بأنه ذلك "المستوى الذي ننتظر الوصول إليه، مثلا في مهمة قد قمنا بها مسبقا ونريد تحقيقها من جديد"[2].

ولكن يبقى هذا التعريف ناقص وسطحيا، وغير مكتملا لكونه يقتصر فقط على فكرة أساسية وهي كون أن الفرد يطمح إلى تحقيق مشروع قد يكون مهنة، قد مارسها

1 La fout Robert O.P cit p84
2 -Le grand dictionnaire de psychologie, op cit, p72

مسبقا، لكن في هذا المستوى فإن مستوى الطموح ليس له معنى آنيا، لأننا قد حققنا مسبقا ما طمحنا إليه.

لذلك فإن مستوى التحقيق هو كل "توقع مستقل مبدئيا عن المستوى الذي نريد الوصول إليه أي مستوى الطموح، لكن هذه الإستقلالية نسبية، فهناك حالات أين نجد مستوى الطموح لا يتناسب مع مستوى التحقيق، لظروف فردية أو شخصية، مثلا الشخص المعوق الذي يطمح أن يكون رياضيا بارزا في المستقبل، أو التلميذ غير مجتهد يطمح أن يكون أستاذا، ومن جهة أخرى لظروف اجتماعية أو اقتصادية. كأن تريد فتاة من أصل اجتماعي محافظ تريد ممارسة الرياضة".

فمن خلال هذه الزاوية يدخل علم الإجتماع أو التحليل السوسيولوجي لإجراء القطيعة مع التحليل النفسي السيكولوجي الذي يعطي الأهمية للمعادلة بين العوامل النفسية والميزات الشخصية للفرد، مع فكرة الطموح التي يريد تحقيقها في المستقبل.

مقسما بذلك الطموح إلى مستوى الطموح ومستوى التحقيق إلا أنه في التحليل السوسيولوجي ،الطموح هي ظاهرة شاملة، لها محدداتها وعواملها الإجتماعية المختلفة التي تلعب دورا هاما في نشوئها، لأن الفرد، كفرد لا نستطيع أن نفهمه إلا من خلال شبكة العلاقات الإجتماعية التي ينسجها مع المحيط الإجتماعي الذي يعيش فيه. لهذا يقول كارل ماركس أن الإنسان مجموعة من العلاقات الإجتماعية.

إذن نستنتج أن مفهوم الطموح في التحليل النفسي، منذ ظهور الدراسات الأولى في سنوات الثلاثينات، يرتكز أساسا على التفرقة بين مستوى الطموح ومستوى التحقيق لدى الفرد. أي بين الفكرة ومدى تحقيقها في الواقع. فهذه الدراسات السيكولوجية استطاعت أن تنتج وتطور مفهومين أساسيين هما: مستوى الطموح ومستوى التحقيق مرتكزة على العوامل النفسية للطموح (الذكاء، الغريزة، الموهبة، الوراثة) وجردت هذان المستويان للطموح (مستوى الطموح، مستوى التحقيق) من مدلولها السوسيولوجي

أي العوامل الموضوعية، الإقتصادية والسياسية الدينية التاريخية ...، التي كانت تعتبر كمحددات أساسية التي تعطي معنى سوسيولوجي للفرد في حد ذاته. وللطموح كمشروع وقفزة مستقبلية لعمل الفرد أو الجماعة من أجل تحقيقها من جهة، أو عدم تحقيقها نظرا لهذه الظروف الموضوعية التي تحيط بكل فرد أو الجماعة.

المطلب الثالث: التحليل السوسيولوجي للطموح

ظهرت في سنوات الأربعينات الدراسات السوسيولوجية التي أعطت أهمية كبيرة للطموحات، كموضوع خاص في علم الإجتماع خاصة الولايات المتحدة الأمريكية وبعدها فرنسا، أي يتأرجح مفهوم الطموح بين مدرستين أساسيتين، أولها المدرسة الأنجلوساكسونية منها خاصة مدرسة شيكاغو(ecole de chicago) وكولومبيا (columbia) في سنوات الأربعينات، والثانية في فرنسا France في أواخر الستينات خاصة بعد إضرابات ماي 1968. أين أصبح موضوع الطموحات موضوعا حساسا أعطيت له كل الإهتمامات من طرف الباحثين والمسؤولين وحتى الصحافيين.

المطلب الرابع: المدرسة الأنجلوساكسونية

أول دراسة سوسيولوجية فيها كانت عام 1949 على يد ميرتون[1] في دراسة حول "البنية الإجتماعية واللامعيارية". بحيث قام بإجراء علاقة مباشرة بين الطموح وظاهرة الإنحراف، ففي هذا الصدد يرى ميترون أن الطموحات غير المحققة لدى الفرد أو الجماعة أو المجتمع ككل في أبسط أشكاله. تؤدي بالضرورة إلى ظهور مشاكل اجتماعية، منها خاصة الإنحراف وما ينجر عنه من انعكاسات على المجتمع.

---

1 - Raymond Boudon, lazars field (paul) le vocabulaire de science de sciences sociale. Ed, morton, France, 1965, p206

وظهرت كذلك في السنوات الخمسينيات (1950) دراسات أخرى حول "الطبقات الإجتماعية ونسق القيم" التي نشرت مقالات مجلات خاصة منها التي نشرت عام 1993 للمؤلف رينهارد بيديكس (Reinhard Bendix) تحت عنوان "الطبقة، المكانة والقوة" فهي دراسة اهتمت بإجراء العلاقة السببية بين نشوء الطموح ونسق القيم التي تتسم بها كل طبقة اجتماعية، والتي تلقن التنشئة الاجتماعية، منها المهنة أي اعتبار الطموح المهني كقيمة اجتماعية معترف بها في السلم الاجتماعي للمهن في المجتمع ككل، ولكل طبقة اجتماعية، فالقيمة الاجتماعية لمهنة الطبيب أو المهندس وفي كيفية تنشئتها في الطبقة البرجوازية أليس لها نفس القيمة لدى طبقة العمال مثلا أو البروليتارية؟ نظر للإختلافات في الأصل الاجتماعي أي الرأسمالي الاقتصادي، الثقافي وحتى الإجتماعي والرمزي الذي تملكه كل طبقة والتي يؤثر مباشرة في نشوء مستوى الطموح ودرجة مستوى تحقيقها في المستقبل، وفي نفس السياق ظهرت دراسة سوسيولجية نوعية في بداية الستينات وبالضبط في 1962 على يد سوزان كيلر[1] (Suzane Keller) على شكل مقال نشر في مجلة سوسيولوجية العمل، تحت عنوان "الطبقة الاجتماعية الطموح والنجاح".

فهي دراسة اهتمت كسابقاتها بالطموحات وعلاقتها بالطبقة الاجتماعية وكيف تتصور كل طبقة اجتماعية النجاح الاجتماعي.

لهذا نستنتج أن هناك العديد من الدراسات السوسيولوجية حول الطموحات والتي ركزت في معظمها حول علاقة الطموح بالمكانة الاجتماعية أي الطبقات الاجتماعية، ونسق القيم السائدة فيها، والتي تعتبر في أخر المطاف، المحرك الأساسي لنشوء الطموحات عن طريق التنشئة الاجتماعية.

---

1 - Raymond Boudon, lazars field (paul) le vocabulaire de science de sociale.OP,cit ,p 260

المطلب الخامس: المدرسة الفرنسية

إن الدراسات السوسيولوجية للطموحات، لم تتوقف فقط في بدايتها في أمريكا في فترة الأربيعينات والخمسينات وفي بداية الستينات بل انتقل الاهتمام كذلك إلى أوروبا خاصة فرنسا في نهاية الستينات قبل حوادث ماي 1968 بقليل، خاصة على يد ألان جيرار[1] (Alain Girard) والذي يطرح في دراسته حول النجاح الاجتماعي العوامل التي تتحكم في النجاح الاجتماعي منها خاصة العامل الديموغرافي والعامل الجغرافي للنجاح، وبعض العوامل المرتبطة بالعائلة، فهي مرحلة تميزت بالتقاليد الوسيولوجية في الميدان التربوي خاصة في الدراسة التي قام بها بيار بورديور[2] (Pierre Bourlieu) حول المورثين (Les héritiers) فهي تقاليد سوسيولوجية أساسها هو فك النظام القائم في طبقة العلاقات الاجتماعية السائدة فيه، الطبقة الاجتماعية أنذاك، تحت غطاء "إديولوجية الموهبة" (Idéologie de don) أي دراسات سوسيولوجية، رسمت أبعاد جديدة كشفت كل ميكنزمات السيطرة من طرف الطبقات المسيطرة في كل الميادين خاصة الميدان التربوي هذا الميدان الحساس الذي يلائم ويفضل الناس المناضلين من قبل

.

إن تحديد وتصنيف مسبق للطموحات المختلفة، ومنها المشاريع المدرسية والمهنية المستقبلية للطبقات الغير المؤهلة اجتماعيا واقتصاديا، وتفسير إعادة انتاج الطموحات وغيابها في بعض الأحيان، يمكن بالضبط في هذه الظروف الثقافية، الإقتصادية التي تحيط بكل فرد أو جماعة ويستنبطها الفرد أو الجماعة على أنها عادية وطبيعية وتستوعب حتى تكون على شكل وعي فردي وجماعي مهيمن، أي ما يسمى ببنية الإستعدادات المكتسبة عند بورديو (Bourdieu).

---

1 -Gerad Alain la réussite sociale, ed P.U.F.collection que sais je ? Paris ,1967, p36

2 -Bourdieu (P) les héritiers, ed minuit , Paris ,1964, p47

فالدراسات السوسيولوجية حول الطموحات خلال هذه الفترة لم تكن علانية بل تطرقت في معظمها إلى طرح إشكالية النجاح الإجتماعي ومحدداته السوسيولوجية والتي تتحكم فيه، والمعاني التي تعطي له حسب الطبقات الإجتماعية أو الأصل الإجتماعي لكل فرد أو جماعة. ولكن هذه الإشكالية، أي إشكالية النجاح الإجتماعي هي جزء لا يتجزأ من الطموحات أو نظرية الطموحات. فهي إذا مؤشرات ودلالات لها معنى سوسيولوجي تنغرس في نظرية الطموحات وهذه النظرية لم تخرج إلى الوجود كحقل وموضوع مبني ومهيكل يريد أن يكون ضمن المواضيع والحقول الأخرى لعلم الإجتماع، إلا بعدما حاول "بول هونري شومبار دولو" (Chonbout de lauve p.H) في صياغة نظرية الطموحات [1] في آخر سنوات الستينات.

فهي إذا نقطة ومعلم تاريخي لظهور نظرية الطموحات إلا أن ظهورها لم يكن من العدم، بل كان نتيجة تراكمات معرفية التي ذكرناها سابقا، مكنت في آخر المطاف شومبارد دولو في صياغة نظريته حول الطموحات، والتي هي كانت نتيجة بين الدراسات السيكولوجية والفلسفية من جهة والدراسات الإقتصادية وعلم النفس الإجتماعي من جهة أخرى لذلك جاءت هذه النظرية التي اهتمت في أساسها على التفرقة بين الطموح في علم النفس وعلم الإجتماع.

وعلى العموم فقد اشتق مفهوم الطموح، من الكلمة اللاتينية أسبيراسيو (Aspiration) [2]أي عملية التنفس، وكل كلمة أولية في سلك التنفس، المتمثل في الشهيق الهواء الخارجي.

ويعني به اصطلاحا، كل فعل طموح من أجل تحقيق شيء خاص ولكن من "جهة نظر علم الإجتماع، فإنه يمكن الكلام عن الطموحات الجماعية، أو الطبقات الإجتماعية

---

1 - chambart de lauv paul henry (pour un sociologie des aspirations), op cit , p63

2 -Folique (paul) dictionnaire de la langue pédagogique, op cit ,p37

الأمة، أو حتى صراع الطموحات[1]، لهذا فإن التحليل السوسيولوجي لمفهوم الطموح لا توقف في جانبه الفردي" (التصورات الفردية، اللذة، الليبيدو، بل إلى محددات سوسيولوجية شاملة، لأنه حتى الطموحات الفردية مرتبطة أساسا بالمقارنة مع طبيعة ونوع طموحات الجماعة) والاختيار الفردي وما هو في الحقيقة إلا اختيار موجود في الوعي الجماعي. لهذا يمكن أن نقول أن الطموح هي ظاهرة اجتماعية شاملة، ترتبط بها عوامل موضوعية ومحددات سوسيولوجية عديدة وبعض الأحيان معقدة، منها ثقافية، الاقتصادية، السياسية والدينية، وفي الأساطير والرموز، والتي تشكل الخيال الإجتماعي (L'imaginaire sociale) لكل جماعة مرجعية، أو المجتمع ككل، إذ يعتبر هذا الخيال الإجتماعي بمثابة خزان من الطاقة يجد فيه كل فرد، أو جماعة قوتها النفسية وشخصيتها الإجتماعية وحتى طبيعة تصورها المستقبلية، منها المهنية، من جهة ومن جهة أخرى يكون عائقا في تحقيق ذلك كالذي يفتخر بمكانته الإجتماعية الشريفة (Noblesse) والانتماء إليها والثرية بالنماذج (Modèles) والمثل العليا (Id eaux) في تاريخ الشخصيات وأعمالهم الفكرية، الدينية والمهنية، بالعكس الذي ينتمي إلى فئة اجتماعية يغيب منه هذا الإرث وإن وجد فهو بسيط، لا يجد فيه الفرد أو الجماعة القوة بل بالعكس تنمو فيه الحقد والتشاؤم اتجاه المستقبل: أي هوية اجتماعية (identité sociale) هشة، تكون في آخر المطاف بمثابة موضوع لكل المناورات وتكون إذن طموحات الفرد أو الجماعة الهشة كذلك، وغير واقعية، ويكون مستوى تحقيقها غير ممكنا، إذن لا يبقى من الطموحات إلا ما هو مكبوت، وغير محقق لهذا فإن "الطموحات هي بمثابة المحرك للثورات، خاصة عندما تتراكم لمدة طويلة، بدون إمكانية تحقيقها"[2].

---

1 chambart de lauv paul henry (pour un sociologie des aspirations), op cit , p61

2 IDEM , p60

كما تحتوي الطموحات كذلك على سلسلة من إمكانيات انطلاقا من أبسط اللذات إلى الآمال البعيدة، فيمكن أن تكون أنانية وقد تكون فردية أو جماعية[1].

ففي كل الحالات فإن الطموحات مرتبطة دائما بالظروف العامة للمجتمع أو المحيط الإجتماعي الذي يعيش فيه الفرد. لهذا يرى شومبار دولو بأن "الإختلافات والصراعات والطموحات هم ظواهر اجتماعية، مرتبطة بالوضعية الإقتصادية، أو بالتطور الديمغرافي الذي تملكه الخصائص الثقافية، الإيديولوجيات الإعتقادات والأساطير"

1 IDEM,p78

ملخص الفصل:

يتمتع أستاذ الجامعة بصفات ومميزات تحمله مسؤولية خاصة، داخل الجامعة وحتى المجتمع باعتباره قدوة علمية، فكرية، تربوية، نفسية، واجتماعية.

إن مهمة الأستاذ الجامعي مهنة صعبة لكنها نبيلة، لأن مستقبل التعليم العالي يتوقف نوعا ما على مدى إعادة الاعتبار لهذه المهنة، من خلال توفير الإمكانيات اللازمة والضرورية كي يواكب الأستاذ كل التغييرات التي تحدث في المجتمع من أجل تنميته وتطويره، وذلك من خلال الإهتمام بالنمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي والإهتمام بإعداده التربوي، والبحث عن صيغ لتقويم أدائه، وبتوفير الجو الملائم لتأدية رسالته.

ولأن أستاذ الجامعة هو العنصر الأساسي المعول عليه في تحقيق أهداف الجامعة من خلال جهوده المبذولة وتأديته لمهامه ووظائف المتمثلة في التدريس والبحث العلمي ووظيفة الاستشارة وخدمة المجتمع، ووظيفة المشاركة في تسيير الجامعة، وفي إطار ذلك فهو يسعى دائما إلى تحقيق بعض من طموحاته.

الفصـــــل الرابع

في ماهية الإدارة الجامعية

تمهيد

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الإدارة الجامعية

المطلب الأول: مفهوم الإدارة

المطلب الثاني: مفهوم الإدارة التربوية

المطلب الثالث: مفهوم الإدارة التعليمية

المطلب الرابع: العلاقة بين الإدارة التعليمية والجامعية

المطلب الخامس: مفهوم الإدارة الجامعية

المطلب السادس: مكونات الإدارة الجامعية

المبحث الثاني: تنظيم الجامعة

المطلب الأول: مفهوم التنظيم

المطلب الثاني: التنظيم في الجامعة

المطلب الثالث: أنواع وأنماط الهياكل لتنظيمية الجامعية

المطلب الرابع: شروط إختيار الأنماط التنظيمية

المطلب الخامس: تنظيم الجامعة الجزائرية

ملخص الفصل

تمهيد:

إن الإدارة عملية ضرورية في جميع أنواع التنظيمات وليست حكرا فقط على المؤسسات الحكومية أو الصناعية، ولكن لكل تنظيم أسلوبه الإداري، وثقافته التنظيمية الخاصين به، اللذان يتماشيان وطبيعته دون أن ننسى الخصائص العامة المشتركة.

ومن ثم فالإدارة بمفهومها العام، هي عمل فكري يقوم به أفراد في وسط تنظيمي[1]، مهما كانت طبيعة ويتمثل هذا العمل أساسي في الإدارة الفعلية للمجهود البشري وخاصة الفكري منه وهو عمل متخصص قد يحتاج إلى مهارة عالية وخاصة في التنظيمات الكبيرة والمعقدة، ولذلك اعتبرها البعض تكنولوجيا اجتماعية حقيقية يمكن مقارنتها بالتكنولوجيا في أنظمة الإتصال والمواصلات.[(2)]

وباعتبار الجامعة أولا وقبل كل شيء تنظيم اجتماعي يسرى عليه ما يسرى على التنظيمات الإجتماعية الأخرى في المجتمع، لها ما يسمى بخريطة التنظيم أو الهيكل التنظيمي الذي يحدد المواقع الرئيسية التنظيمية داخل الجامعة ويرسم لشاغلي تلك المواقع حدود اختصاصهم والمهام الموكلة إليهم وترسم لهم علاقاتهم مع الآخرين، كما يوجد به تسلسل هرمي يرتب المسؤوليات. فإذا كانت المؤسسة الجامعية، مثل ما هو حال الجامعات الجزائرية، فإن الدولة هي التي تحدد القانون العام الذي يجب أن ينظم الجامعة أو أن تملى خطوطه العريضة تبعا لنسبة الاستقلالية المراد منحها للمؤسسات الجامعية. أما إذا كانت الجامعة غير حكومية، فقد لا يختلف وضعها إن لم تكون مصادر تمويلها ذاتية، لأن التبعية الإقتصادية عادة ما تترجم إلى تبعية في كيفية تقنين تسيرها وتنظيمها ومهما كان الأمر فإنه من المفروض على السلطة المنظمة للمؤسسة الجامعية أن تكيف تنظيمها من أجل تحقيق هدفها (الجامعة) الأصلي في المعرفة العليا.

---

[1] Fermont E, KAst J.E, Rosernzweing . Administration en las, organizationes. Mexico. MC Grow Hill. 1987. P 11.

[2] Ibid. P 15.

المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول الإدارة الجامعية

المطلب الأول: مفهوم الإدارة

لقد تطور المفهوم العام للإدارة عبر العصور المختلفة، تبعا لتطور حياة الناس وتطور نظرتهم للأمور، لذا فقد تعددت تعاريف الإدارة من قبل المفكرين ورجال الفكر الإداري، حتى بلغت درجة عدم الاتفاق بينهم حول مضمونها وماهيتها[1].

ويرجع عدم الاتفاق على ماهيتها للأسباب التالية:[2]

- إن الإدارة علم حديث، ولم يأخذ الوقت الكافي، للاتفاق حول تعريف واحد له.
- إن الإدارة تشمل كافة مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية.
- إن الإدارة تصنف ضمن العلوم الإنسانية وليس ضمن العلوم التجريبية

هاته الأسباب هي التي جعلت اختلاف في تفسير معنى ومفهوم موحد للإدارة وعموما فمنهم من عرفها على أنها "ترتيب وتنظيم خاص، يحقق أهدافا معينة، مهما كانت هذه الأهداف"، وآخرون اعتبروها مجالا من مجالات الخدمة في المجتمع يقوم به الفرد، أو مجموعة من الأفراد تتوفر لديهم المعارف اللازمة، والمواهب الخاصة والخبرة الضرورية التي تقوم على أساس وأصول وكذلك نجد من يقول إن الإدارة "هي ترتيب الأعمال وتتسق العلاقات، وفرض الأحكام والقواعد التي يخضع لها التنظيم الإداري برمته".[3]

-إن الإدارة ذلك العضو في المؤسسة عن تحقيق النتائج التي وجدت من أجلها تلك المؤسسة في المجتمع، فالإدارة مسؤولية وتكليف من المجتمع لتحقيق أفضل النتائج

---

[1] إدارة موقع مفكرةالإسلام، مدخل إلى الإدارة، www.estammen.occ نظر يوم 11- 03 – 2007.

[2] محمد وصفي عقيلي، الإدارة ، أصول، أسس ومفاهيم، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص 12

[3] محمد اساعيل قباري، مرجع سبق ذكره، ص 78.

باستخدام العناصر المادية والبشرية الملائمة استخداما أمثلا مع تحقيق الاستمرارية[1] بعمل توازن حساس بين متطلبات الحاضر والمستقبل.

- إن الإدارة "استغلال الموارد المتاحة من خلال التنظيم والتنسيق للجهود الجماعية بشكل يحقق الأهداف المحددة بكفاية وفعالية وبوسائل إنسانية. مها يساهم في تحسين حياة الإنسان، سواء كان عضوا في التنظيم أو مستفيدا من خدماته".

ومن الملاحظ من هذه التعاريف على رغم اختلافها إلى أنها تشترك في بعض النقاط الأساسية، في اعتبارها للإدارة مؤسسة، لها هدف تسعى لتحقيقه من خلال الآخرون عن طريق التخطيط والتنظيم وتوزيع الأعمال والمراقبة.

المطلب الثاني: مفهوم الإدارة التربوية

في الحقيقة تستمد الإدارة التربوية مفهومها من المفهوم الإدارة والتربية معا فهي تنظيم جهود العاملين وتنسيقها لتنمية الفرد تنمية شاملة في إطار اجتماعي متصل بالفرد، وبذويه، وبيئته، ويتوقف من نجاحها على مدى المشاركة في اتخاذ القرار، وهو عامل ضروري لنجاح أي نوع من أنواع الإدارة.[2]

لقد تطور مفهوم الإدارة التربوية، شأنها شأن أنواع الإدارة الأخرى، متأثرا بما طرأ من تطور على المفهوم العام للإدارة أولا وبما طرأ على مفهوم التربية نفسه وإدارته ثانيا، فبعد أن كان عمل المدير يقتصر على تنفيذ ما يعهد إليه من تعليمات وينحصر داخل جدران المدرسة، أصبح يتركز على التلميذ، وما يحيط بالعملية التربوية بمفهومها الشامل من ظروف وإمكانات تساعد الطالب على النمو الشامل والمتكامل، صحيا نفسيا، اجتماعيا، وعقليا، وامتد عمل المدير ليشمل المجتمع

---

[1] نفس المرجع ص 77

[2] تسير الديوك، حسين ياسين، محمد عبد الرحيم عدس، محمد فهمي الدويك، أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي،دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون سنة، ص 10.

المحلي الذي يعيش فيه، باعتبار أن من واجب المدرسة أن تتعرف على احتياجات المجتمع وتحليلها، ومن ثمة تعمل على تلبيتها.

إن وحدة الإدارة التربوية هي النظام التربوي على مستوى الدولة والمجتمع بما فيه من مدارس ومؤسسات تربوية وخدمات تعليمية وصحافية وإعلام، وما يحكم ذلك كله من تشريعات وقوانين.[1]

المطلب الثالث: مفهوم الإدارة التعليمية

هي الطريقة التي يدار بها التعليم في مجتمع ما، وفقا لإيديولوجية ذلك المجتمع وأوضاعه، والاتجاهات الفكرية والتربوية السائدة فيه ليصل إلى أهدافه، بتنفيذ السياسة المرسومة له ليحقق هذا التعليم أهدافه من خلال كل نشاط منظم مقصود وهادف يحقق الأهداف التربوية المنشودة من المدرسة[(2)]، إن الإدارة المدرسية ليس غاية في حد ذاتها وإنما هي وسيلة لتحقيق أهداف العملية التربوية، وتهدف الإدارة إلى تنظيم المدرسة على أسس تمكنها من تحقيق الرسالة المناطة بها في تربية النشء، وتقوم على قواعد وأصول علمية توجه العمل في المدرسة من خلالها، ولذا يجب على مدير المؤسسة أن يكون على وعي تام بهذه الأصول والقواعد ليتسنى له القيام بدوره القيادي بدرجة عالية من الكفاية.

المطلب الرابع: الفرق بين الإدارة التربوية والإدارة التعليمية

إن التميز بين الإدارة التربوية والإدارة التعليمية يمكن أن يتم بالتميز بين التربية والتعليم، فحيث أن التربية أعم مجالا من التعليم الذي يتبع منهجيا أكثر رسمية وتنظيما، فتكون الإدارة التربوية أعم مجالا من الإدارة التعليمية، فوحدة الإدارة التربوية هي المؤسسة التربوية الرسمية الأم في المجتمع وهي المعروفة

---

[1] أحمد الشناوي، القيادة الإدارية الحديثة،القاهرة، دار المعرفة، 1967، ص 21.

[2] تيسير الدويك، حسين ياسين، محمد عبد الرحيم عدس، محمد فهمي الدويك، مرجع سبق ذكره، ص 11.

بوزارة التربية والتعليم المرتبطة بالجهاز السياسي في الدولة، أما وحدة الإدارة التعليمية فهي المكاتب التنفيذية المخولة تنفيذ السياسات التربوية ووضع الخطط موضع التنفيذ، ومتابعتها، غير أن هناك من لا يرغب في التفريق بين المفهومين معتبرا "الفرق بينهما مجرد اختلاف في الاستخدام أو الترجمة للمصلح الأجنبي (Education)" ففي حين أن التربية تقوم بها مؤسسات رسمية متعددة منها الأسرة والمسجد والإعلام والرفاق والمدرسة وغيرها والمقصود بالإدارة التربوية هو إدارة التعليم الذي يتم من خلال المؤسسات الرسمية فقط المدارس والجامعات.[1]أما الاتجاه الحديث فيرى أن التربية أشمل وأعم من التعليم وأن وظيفة المؤسسة التعليمية هي التربية الكاملة، وبهذا يصبح مصطلح الإدارة التربوية مرادفا لمصطلح الإدارة التعليمية ومع أن الإدارة التربوية تريد أن تركز على مفهوم التربية لا التعليم.[2]

المطلب الخامس: مفهوم الإدارة الجامعية

إن الإدارة في أية جامعة، هي المسؤولة عن حسن استغلال مواردها المادية والبشرية في سبيل تحقيق المرسومة وهي تلعب دورا أساسيا في نجاح الجامعة وتحقيق قدرتها على الوصول إلى طموحاتها.[3] لإن الإدارة الجامعية لا تختلف عن الإدارات الأخرى في التنظيمات الأخرى وهي جزءا من الإدارة التعليمية والإدارة التربوية، إذ أن صلتها بها صلة العام بالخاص لأنها لا تشكل كيانا مستقلا بذاته، بل هي تعتبر من الوحدات المسؤولة على تنفيذ سياسات الإدارة التربوية والإدارة التعليمية وأهدافها.

---

[1]محمد منير مرسي، الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتاب، القاهرة، ط 2 .1977، ص 11.

[2]نفس المرجع، ص 11.

[3]عبد الغني عبود، جابر عبد الحميد، الإدارة الجامعية في الوطن العربي، دار الفكر، القاهرة، 2001، ص 71.

كما أن الإدارة الجامعية منظومة متكاملة، تستهدف القيام بعمليات تخطيط وتسير الموارد البشرية والمادية المتاحة في الجامعة والتوصل إلى مجموعة من القرارات التي تؤدي تطبيقها إلى تحقيق الأهداف الجامعية المرجوة بفعالية.[1]

المطلب السادس: مكونات الإدارة الجامعية

بما أن الإدارة الجامعية عبارة عن منظومة متكاملة كما أشرنا له سابقا فهي تتكون من:

الفرع الأول: المدخلات: وهي التي تعطي للإدارة مقوماتها الأساسية، وتحدد غاياتها بالإضافة إلى أهميتها في نجاح أو فشل النظام الجامعي بأكمله، وتتضمن المدخلات الأمور المشتقة من المجتمع وهي:[2]

- رسالة الجامعة وفلسفتها وأهدافها.
- السياسات والتشريعات في الجامعة.
- الموارد البشرية في الجامعة (طلبة أعضاء هيئة التدريس، إداريين، فنيين)
- الموارد والإمكانيات المادية (مباني، وسائل بيداغوجية، شبكات الإتصال)
- منظومة الخدمات الإضافية التي تساعد الجامعة في أداء عملها (خدمات صحية، أنشطة رياضية).
- المنظومة المعلوماتية الفرعية (أساليب العمل والأهداف والسياسات العامة، وطرق اتخاذ القرار).

---

[1] محمد حمدي النشار، الإدارة الجامعية، اتحاد الجامعات العربية، القاهرة، 1976، ص 11.

[2] محمد حمدي النشار، مرجع سابق ص 11

الفرع الثاني : العمليات: وتمثل كل التفاعلات والأنشطة التي يتم من خلالها تحويل المدخلات إلى مخرجات، وهي معقدة ومتفاعلة معا، ولكن يمكن تبسيط فهمها من خلال النظر إليها على أنها وظائف وأنشطة إدارية محددة تتضمن:

- **التخطيط:** إذ يعتبر التخطيط الوظيفة الأولى للإدارة ومعناه تحديد الأهداف، وهذه الأهداف قد تكون طويلة الأجل ويطلق عليها بلغة علم الإدارة (أهداف استراتيجية) أو أهداف كبيرة، ثم هناك أهداف قصيرة المدى ويطلق عليها بلغة العلوم العسكرية (الأهداف التكتيكية)[1]

كما قد نرجع ظهور التخطيط خاصة التخطيط التربوي إلى السنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية.[2]

القيادة: وهي مختلف السلوكات والإجراءات التي تؤثر في نشاط الأفراد العاملين في المؤسسة الجامعية لتحقيق الأهداف المخطط لها، حيث يتم من خلالها التفاعل بين الرئيس والمرؤوسين والمواقف القيادية، بحيث يتم توجيه المرؤوسين والتعرف على احتياجاتهم وتحفيزهم على العمل بفعالية.

الرقابة: والتي يتم من خلالها تقويم النتائج وتقييمها من خلال قياس مدى مطابقتها للخطة الموضوعية ومعالجة كل قصور أو انحراف قد يعتريها.

الفرع الثالث : المخرجات: وهي الحصيلة النهائية لمجمل العمليات والمؤشرات في البيئتين الداخلية والخارجية للجامعة وتشمل نوعين:

مخرجات انتاجية: تتمثل في قرارات وسياسات وتشريعات وأداء قيادي جيد.

---

[1] عبد الغني عبود، جابر عبد الحميد، الإدارة الجامعية في الوطن العربي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص 32.

[2] عبد الله عبد الدايم، التربية التجريبية والبحث التربوي، دار العلم للملايين، بيروت، 1968، ص 221.

مخرجات وجدانية: تتمثل في نوعية التفاعل والعلاقات السائدة في محيط الجامعة وفي مدى الرضى الوظيفي للعاملين فيها من أساتذة وطلبة وإداريين وعمال فنين.

الفرع الرابع : بيئة الجامعة: وهي البيئة التي تتفاعل فيها المنظومة الجامعية تأثر على أدائها وفاعليتها وهي نوعان:

بيئة داخلية: وتضم كل ما يقع في حدود الجامعة من كليات وأقسام والتي تعبر عن مكان التفاعل من أجل تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها.

بيئة خارجية: والتي تعبر عن اتصال الجامعة بالمجتمع حيث تتأثر بكل الأحداث فيه باعتباره نسق من الأنساق المشكلة له وتنفتح عليه.

بالإضافة إلى كل هذا هناك ما يعرف بالتغذية العكسية Feed-back وهي تربط بالعمليات الإدارية والمخرجات والبيئة، بحيث أنها توفر للإدارة الجامعة معلومات تساعدها على تحسين عملياتها والرقابة على الجامعة ومخرجاتها.

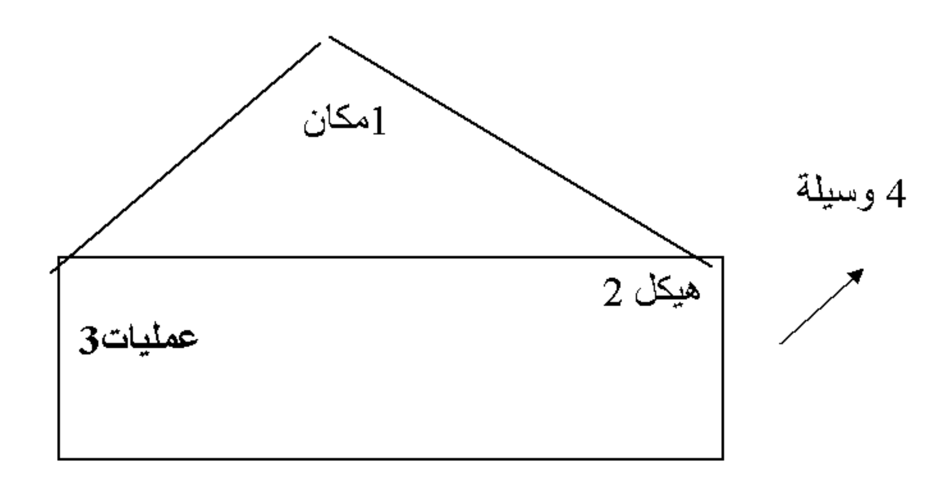
المبحث الثاني: تنظيم الجامعة

المطلب الأول: مفهوم التنظيم

يصعب على الكثير تصور معنى كلمة تنظيم، وذلك لأن لتنظيم شيء غير ملموس ومحدد، وإن كان يظهر أحيانا في شكل منتجات وخدمات يتم بيعها أو مديرين يتحدثون بإسم المنظمة، إن صعوبة تصور معنى الكلمة تجعل دراسته صعبة أيضا.

ويمكن القول إن التنظيم له معان كثيرة فهو عبارة عن مكان وهيكل وعملية ووسيلة.

شكل (1) المعاني المختلفة للتنظيم



المصدر: أحمد ماهر، التنظيم الدليل العلمي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية،ص16

وهو بذلك –أي هذا التعريف- يتماشى مع المقومات التالية:[1]

الفرع الأول: التنظيم هو كيان اجتماعي:

أي أنه مكان به أفراد يعملون في وظائف ويتفاعلون مع بعضهم بشكل يخلق علاقات اجتماعية تحدد العلاقات الرئيسية، والتعاون والتنسيق، وكيفية حل التعارض والصراع بين هؤلاء الأفراد.

الفرع الثاني : التنظيم يعمل وفقا لهيكل محدد:

ويحدد هذا الهيكل العلاقات الرئاسية، ونطاق الإشراف، وعدد المستويات التنظيمية بشكل يحقق الاستقرار والوضوح.

الفرع الثالث: التنظيم يعمل وفقا لأنشطة محددة:

إن الأنشطة التنظيمية تعني طريقة تكوين وتحديد الوحدات التنظيمية، وتصميم الوظائف، ومنح الصلاحيات والسلطات لشاغلي الوظائف، وعلاقة التعاون بين المناصب وأساليب الاتصال بينها، وأساليب التعامل مع أطراف البيئة الخارجية وأساليب اتخاذ القرار.

الفرع الرابع: التنظيم متميز عن غيره:

لكل تنظيم شخصية وكيان يختلف عما حوله من تنظيمات أخرى، ويظهر هذا الاختلاف بسبب أشياء كثيرة، فهذا تنظيم طويل، وآخر تنظيم قصير، كما أن درجة التعليم والتدريب في تنظيم تختلف عن درجة التعليم والتدريب في الآخر، والمنظمات

[1] أحمد ماهر، التنظيم الدليل العلمي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 17.

تختلف في عمرها، ونوعية المديرين والعاملين بها، وثقافتها وطريقة توزيع السلطة بين أطرافها وطبيعة الاتصال بين وحداتها.

الفرع الخامس: التنظيم أداة لتحقيق الأهداف:

إن وجود أنظمة داخل المنظمات تساعد على السيطرة على الموارد البشرية والمالية والخدمات والأصول والمعلومات والبيئة، ويؤدي ذلك كله إلى إمكانية تحقيق تناغم بين رغبات الأطراف العديدة للمنظمة.

كما اعتبر إرجريس (Argyris) التنظيم ضرورة لأنه من الصعب أن نتصور أن نكون متحضرين دون تنظيم[1]، باعتبار أن التنظيم مجموعة من الأفراد يشتركون في مصير مشترك ويتأثرون ببعضهم البعض[2].

كما عرفه أيضا اتزيوني (Etziouni) بأنه وحدة اجتماعية يتم إنشائها من أجل تحقيق هدف معين[3]، وهو نوعين:

نوع غير رسمي لا يحتكم إلى قوانين مدروسة ومستقرة وملزمة، وتنظيم رسمي يكون على العكس، مضبوط بقوانين ونظم مستقرة ومدروسة وملزمة.

المطلب الثاني: التنظيم في الجامعة:

إن الجامعة تنظيم يتميز بالخصائص العامة للتنظيمات، وبهيكلة وأهداف خاصة تعتبر سبب وجودها، لذلك فإنه من المفروض على هذا التنظيم أن يحافظ على تحقيق هدفها الأصلي، المتمثل في المعرفة العليا وباعتبار أن التنظيم المؤسسة الجامعية هو

[1] مصطفى أحمد تركي، الشخصية ونظرية التنظيم، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 04، المجلد 21، 1984، ص 29.

[2] حسان جيلالي، التنظيم الغير الرسمي في المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 12.

[3] Etziouni (A), les organisation modernés, édition du colot, Paris, 1971, P 73.

تنسيق مخطط للأنشطة التي يقوم بها عدد من الأفراد (الأسرة الجامعية) لإنجاز الأهداف العامة والواضحة، والمحددة وذلك من خلال تقسيم العمل والوظيفة بينهم، من خلال التسلسل الهرمي للسلطة والمسؤولية[1] في الجامعة، أما بالنسبة لنسق هيكلة الجامعة فإنه يعني العلاقات التي تربط مختلف العناصر المكونة لمجموعها، ويمكن تسمية هذه العناصر بالهياكل الجزئية إذا كانت تتمتع بوحدة نسبية تبعا للوظيفة التي تؤديها، إذ يمكن تمييز الهيكل الأكاديمي ويضم المجموعة عموما، والذي يتكون من مجموع المكلفين بإدارة الجامعة عموما، والذي قد يتفرع إلى هياكل فرعية .

إن هذان الهيكلان هما اللذان يشرفان على الأنشطة الأكاديمية والأنشطة الإدارية مع ملاحظة أنه قد يشرف على الإثنين جاهز مركزي واحد وهنا تجدر الإشارة إلى بعض خصائص ومبادئ الهياكل التنظيمية للجامعات وهي:[2]

1- إن الجامعة كتنظيم يحدد طبيعتها الخاصة ويميزها عن غيرها ومن ثم فهي بحاجة إلى تنظيم وهيكلة مناسبين لهذا الهدف، مع ملاحظة أن أشكال ذلك قد تتعدد لأن الأمر نسبي ولأنه قد تتعدد الوسائل والهدف واحد.
2- إذ كانت الجامعة تسمح بتعدد أشكال تنظيمها وكيفيات هياكلها، فإن هدفها أن تضبط شكل هذا التعدد ومجاله العام وتحدد حدوده ومتطلباته، مع الإشارة إلى أن طبيعة الجامعة نفسها تفرض على إدارتها هيكلة هرمية تتناسب وهذه الأخيرة.
3- إذ كان تسيير الجامعة يتطلب هيكلة تنظيمية هرمية، هذا يعني استحالة جمع طاقمها البشري في تصنيف واحد والتساوي في علاقة أفراده مع الإنتاج المعرفي، بل يجب تصنيفهم في فئات مختلفة نوعيا تبعا لنسبة علاقتها بهدف التنظيم.

---

[1] مصطفى أحمد تركي، مرجع سبق ذكره، ص 30.
[2] فضيل دليو، الهاشمي لوكيا، ميلود سفاري، مرجع سبق ذكره، ص 85.

ولأن الجامعة ليست مجرد نصوص وقواعد وقوانين وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية، بل إنها كذلك شكل من روابط اجتماعية معقدة وأصلية، وتاريخ خاص، يصنعه الفاعلون الإجتماعيون المنتمون إليها.[1]

لذلك ركزت الاتجاهات النظرية على تحديد ثلاثة مستويات للتحليل التنظيمي يسهل التمييز بينهما وهي:[2]

1- مستوى تحليل الأفراد وهو يهتم بصفة أساسية بتحليل لاتجاهات الأفراد وسلوكهم، وخير من يمثل هذا المستوى أصحاب مدرسة العلاقات الإنسانية والمهتمين بعملية صنع القرار.
2- مستوى تحليل العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في الجماعات المختلفة داخل التنظيم، ويمثله أيضا أصحاب مدرسة العلاقات الإنسانية والذين تأثروا بمفاهيم علم النفس الاجتماعي في دراسة التنظيمات.
3- مستوى تحليل التنظيم ككل وهو يستند إلى نظرة محددة للتنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتضمن علاقات متبادلة بين أجزائه بالإضافة إلى مجموعة مركبة من الأنماط التنظيمية الملائمة للتحليل موحدة بنائية في النسق الاجتماعي.[3]

كما يتوجه الحديث عن الإدارة الجامعية إلى جانبين أولهما الاستاتيكي والثاني الجانب الديناميكي.

الجانب الإستاتيكي: يتمثل أساسا في الهياكل التنظيمية للجامعات والكليات والأقسام والإدارات ومراكز البحث وما يتصل بهذه المراكز من لجان وتوزيع الإختصاصات والسلطات.

---

[1] Sainsaulien (R) l’entreprise c’est une affaire de société, édition fondation national des sciences politiques, Paris, 1990, P 50.

[2] السيد الحسني، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 235.

[3] عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 32.

الجانب الديناميكي: فيتمثل في التفاعلات المستمرة بين الأفراد بعضهم البعض والكليات والأقسام في جانب والمحيط المباشر وغير المباشر في جانب آخر.[1]

المطلب الثالث: أنواع وأنماط الهياكل التنظيمية للجامعات:

إن طبيعة التنظيم بمظاهرة المعروفة المتمثلة في الخارطة التنظيمية وما ينشأ من علاقات وخطوط اتصالات، فضلا عن خصائص الإجراءات والتعليمات التي يعبر فيها التنظيم عن حركته باتجاه أهدافه، تعد المحور الذي تدور حوله الاجتهادات عند رسم المعالم التنظيمية له والتي تخضع بدورها لعلاقته ببيئته الخارجية تأثيرا وتأثرا.

إذ يعرف الهيكل التنظيمي على أنه "الإطار العام الذي تتحرك بداخله مجموعة من العاملين في المستويات المختلفة من الإدارة، بكفاءة وفعالية بغرض التعاون على تحقيق الأهداف[2] "ويتمثل دوره في تقسيم العمل على هيئات داخلية تتولى انجاز نشاطات ووظائف كبرى ورئيسية.

إن فهم الهيكل التنظيمي في الجامعة من قبل الأسرة الجامعية يساعد على معرفة كل فرد من أفرادها لطبيعة عمله ودوره بشكل واضح، وأن يحدد بدقة متطلبات وظيفته، وأن يميز بين ما هو داخل نطاق عمله وما دون ذلك، فهو البداية السليمة لقيام كل عضو من أعضاء الأسرة الجامعية بالمهام المطلوبة منه.[3]

إن من أهم عوامل نجاح الجامعة هو "تكوين الإطار الإداري المتخصص وبناء الهيكل التنظيمي المرن بدون إخلال بالوحدة العضوية بين الجهازين الإداري التنظيمي والتربوي اللذان يساهمان معا ولكن بطريقة مختلفة في تحسين المردود، ورفع الإنتاجية

---

[1] عبد الغني عبود، جابر عبد الحميد، الإدارة الجامعية في الوطن العربي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص 35.

[2] Livianiy (F) Gérer le pouvoir dans les entreprises et les organisation, Edition E.S.F Paris, 1987, P 23.

[3] اسماعيل محمد دياب، الإدارة المدرسية، دارالجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2001، ص 139.

في المؤسسة الجامعية"[1]، ويطرح التعاون بين هذان الجهازان مشكلات كثيرة تعاني منها حتى بعض الجامعات المعروفة، لأن الإنهاك البيروقراطي للجهاز التعليمي يهدد بتحول الجامعة إلى مركز خدمات أولية أشبه بإدارة عادية أو بآلة تدور حول نفسها.[2]

وفي الغالب يتفق الباحثون الإداريون على ثلاث أبعاد رئيسية للهيكل التنظيمي وهي:[3]

1- **التعقيد:** ينصرف هذا البعد إلى تقسيم التنظيم إلى عدد من الوحدات بموجب أسس معرفية، حيث يتم ترتيبها عموديا بحيث يشرف كل منها على عدد من الأقسام والفروع.
2- **الرسمية:** يصف هذا البعد درجة تقنين قواعد وإجراءات العمل بحيث تتم تأدية الأعمال بشكل واحد ومنمط.

3- **المركزية:** يؤكد هذا البعد على تركيز السلطة الرسمية أو حق اتخذا لقرارات بيد جهة واحدة، أو مستوى إداري واحد أو بيد شخص واحد في قمة الهرم التنظيمي.

وبرغم تعدد الاتجاهات من منظور تنظيمي، فإن التنظيمات الجامعية تعد الأكثر مقاومة للمناورة في رسم العلاقة بين الأبعاد بصورة مرنة، الأمر الذي يفسر لنا استقرار النماذج والهياكل التنظيمية الجامعية على نحو محددة وموصوف، إلى الحد الذي اكتسبت فيه صفة التقاليد والأعراف المتسمة بقدر واضح من الرسوخ والتحفظ اتجاه التغيير، لذا يلاحظ أن التنظيم الجامعي في الأقطار العربية ينحاز نحو خيار

---

[1] فضيل ديليو، هاشمي لوكيا، مرجع سبق ذكره، ص 96.

[2] Parcinson in,j Szczepanski, Problèmes sociologique de l’enseignement en pologne, Edition Anthro, 1963, P 116.

[3] قاسم محمد القريوش، "نظرية المنظمة والتنظيم"، دار وائل للطباعة، 2001، ص 111.

الكليات ذات الأقسام العلمية، كوحدات تنظيمية في إطار الجامعة، إلى جانب خيار آخر يتجه نحو تنظيم الجامعة على أساس الأقسام العلية بينما تتجنب الخيارات الأخرى.

وان اقتصرت هاته الممارسات في الأقطار العربية على هيكلين فقط فإن الهياكل التنظيمية الجامعية تتعدد لذا وجدناه من المناسب عرض نماذج وأنواع الهياكل التنظيمية الجامعية كي تتضح طبيعة وخصائص الأقسام العلمية التي تؤطرها كما يلي.

الفرع الأول: أنواع وأنماط الهياكل التنظيمية الجامعية:

يمكن تقسيم الهياكل التنظيمية الجامعية تبعا للتنظيم الذي يعبر عن التقسيمات الأكاديمية (جامعة، كلية، قسم) وما يتبعها من أجهزة إدارية تسندها في أداء مهامها ووظائفها، وبرغم أهمية هذه الأجهزة الإدارية السائدة إلا أنها لا تمثل جوهر النشاط الأكاديمي الذي يستند بشكل كبير إلى نمط الهيكل التنظيمي ومدى ملائمته للخصائص الإجتماعية وفلسفة الإدارة الجامعية، وفيما يلي بعض أنماط التنظيمية الجامعية كما يلي:

1- **النمط التكاملي:** تتبين لنا أبعاد هذا النمط من خلال التنظيم السائد في تكوين الكليات، حيث يمكن أن يتكرر القسم في أكثر من كلية في الجامعة نفسها، ومثالنا في ذلك أقسام الرياضيات والحاسوب والإحصاء التي تشير طبيعة اختصاصاتها إلى صلة مباشرة في الغالب بأكثر من اختصاص كلية. وعليه يلاحظ وجود تلك الأقسام في كليات العلوم والتربية والآداب أيضا على سبيل المثال لا الحصر.

فضلا على ما سبق، فإن هذا النمط التنظيمي يوفر للكلية استقلالية أكاديمية إدارية مالية واضحة، إذ تقوم من خلال أقسامها العلمية بكل الأنشطة الأكاديمية والعلمية ذات الصلة باختصاصاتها، كاعتماد لمناهج الدراسية ووضع خطط استحداث الأقسام العلمية وتطوير توجهاتها فضلا عن تنفيذ برامج البحث العلمي، وتوفير مستلزمات التعليم من

إطار تدريسية وفنية وإدارية، إلى جانب إقامة العلاقات العلمية والثقافية مع نظيراتها وكل ما يوفر لها طرق وسبل تحقيق أهدافها ورسالتها.

ولا تنحصر مهام الكلية في اختصاصها الأكاديمي فهي تمارس المهام الإدارية والفنية السائدة، ومنها أعمال تسجيل الطلبة ومتابعتهم توفير التسهيلات وتهيئة المباني المناسبة والخدمات اللازمة الأخرى.

وقد تمارس بعض الأدوار مركزيا من الجامعة حيث تؤدي من قبلها خاصة عندما تقع الكلية إلى جانب كليات أخرى في مركز جامعي واحد، الأمر الذي نجده مبعث ارتياحها وقبولها كي تتفرغ لأنشطتها الرئيسية وربما يأتي ذلك متسقا مع ميل الأكاديمين للشعور بالضيق من ممارسة غير تلك الأنشطة.

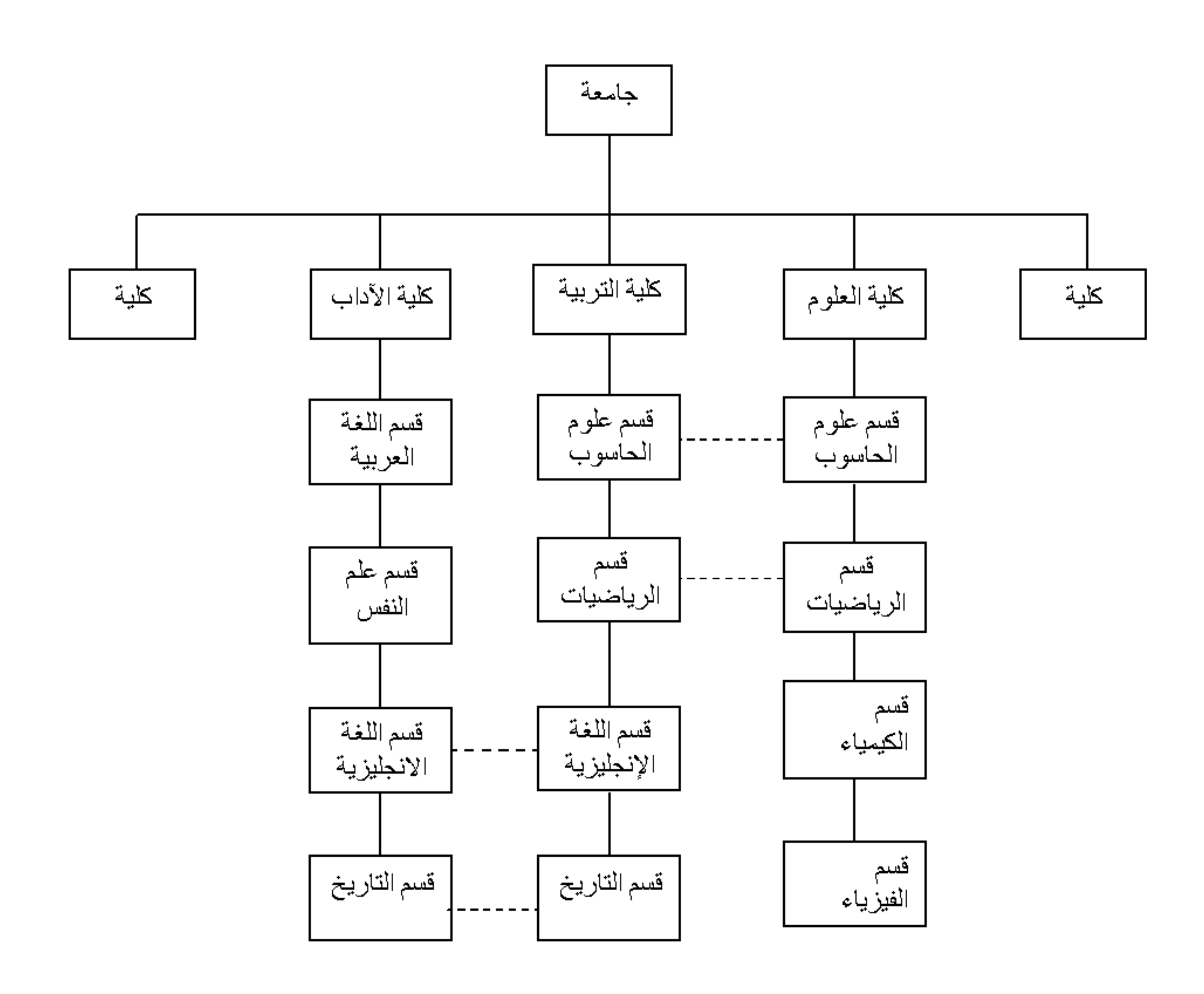
وعموما فإنه يتفق عدد من المتخصصين على أن هذا التنظيم يتسم بفاعلية ملحوظة، لكونه يؤكد على تنفيذ المناهج الدراسية على وقف طبيعة الإعداد المعرفي والمهني في الأقسام العلمية، إذ يتلقى الطلبة مقرراتهم الدراسية بموجب ما تتطلبه طبيعة الدراسة في كل منها وبالتالي فلا تدرس الرياضيات أو الإحصاء كمساق موحد لجميع طلبة الأقسام والكليات.

لذا فإننا نجد أن كل الإختصاصات متكاملة ومتفاعلة لصالح الإختصاص العام للكلية والاختصاص الدقيق للقسم العلمي، إذ تساهم الاختصاصات السائدة بتنهيضها وإعطائها أبعادها المطلوبة إضافة إلى معالجة مشكلات الحاجة للتنسيق في جداول المحاضرات واستخدام التسهيلات.

ومع ذلك فإنه توجه العديد من الانتقادات لهذا التنظيم التكاملي تتمثل في عدم التركيز لاختصاصات معينة في قسم واحد في الجامعة. نتيجة لتكرار الحاجة لها في أكثر من كلية في الجامعة نفسها، الأمر الذي يقود إلى فقدان خصوصيتها في ظل توظيفها من زاوية اختصاص الكلية التي ينطوي تحتها، ناهيك عن تضائل فرص تطور

المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس على أعقاب انخراطهم في مهام تكميلية والحال غير ذلك فيما لو ضمهم قسم مستقل أو كلية متخصصة.

ومن الناحية الإدارية نجد أن هذا النمط التنظيمي يقود إلى توظيف قليل الكفاءة للمختبرات والورش والإمكانات إذ تكررت في أكثر من كلية، وإلى زيادة الحاجة لأعضاء هيئة التدريس نتيجة توزيعهم على أكثر من كلية في الجامعة نفسها.



الشكل (-2): النمط التكاملي

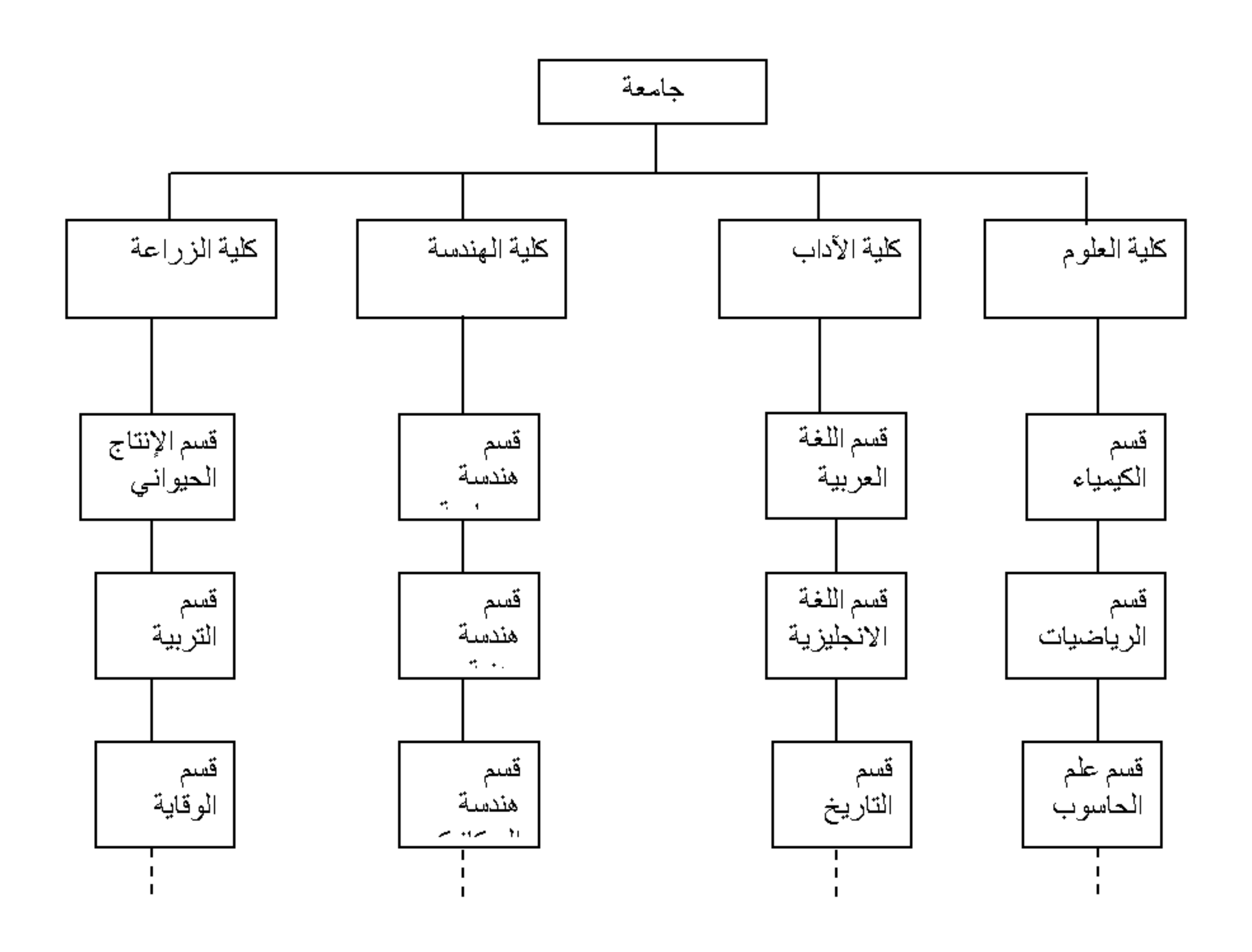
المصدر: بسيمان فيصل محجوب الدور القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية، ص 42، مرجع سبق ذكره

2- النمط المتخصص: إن هذا النمط له نفس خصائص النمط سابق الذكر من الناحية الأكاديمية والإدارية والمالية، لكن الاختلاف يظهر على نطاق الجامعة، حيث يظهر كل اختصاص في تكوين تنظيمي صورته قسم علمي واحد في الجامعة تضمه إحدى كلياتها، ينخرط فيه جميع ذوي الإختصاص في الجامعة، وهكذا يلبي المختصون في علم الحاسوب على سبيل المثال احتياجات جميع كليات الجامعة وأقسامهم، دون أن يمنع وجودهم في قسم خارج كلية ما من تقديم اسناده لها.

مما سبق فإن هذا النمط التنظيمي يظهر أفضل استثمار للطاقات البشرية والمادية برغم بعض المشكلات التي تواجه مهام تنظيم الجداول الدراسية للساعات المتاحة لأعضاء هيئة التدريس، فضلا عن الحاجة للتنسيق الدقيق بين احتياجات الكليات في استخدام المختبرات والتسهيلات التي يوفرها القسم الوحيد في الجامعة.

ويبدي أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص الواحد جل الاهتمام في إلحاق قسمهم بالكلية التي يعتقدون أنها الأنسب لهم، ويعملون بضغط ملحوظ في هذا الاتجاه وعلى وفق معايير قد تكون غير مشتركة بين الجامعات. ومن جهة أخرى نلاحظ أن المشكلة الإدارية عند تشكيل الفرق البحثية في كلية معينة، تحد من الجدوى الإقتصادية إلى تحقيقها الجامعة وفق هذا النمط، إضافة إلى تقلص فرص تطوير الاختصاص العام للكلية باختصاصات ساندة.

مما تقدم يقوم هذا النمط على الالتزام بالاختصاص الدقيق في تشكيل الكليات والتي تضم الأقسام العلمية التي تنتمي إلى اختصاصها العام.



الشكل (3): النمط المتخصص

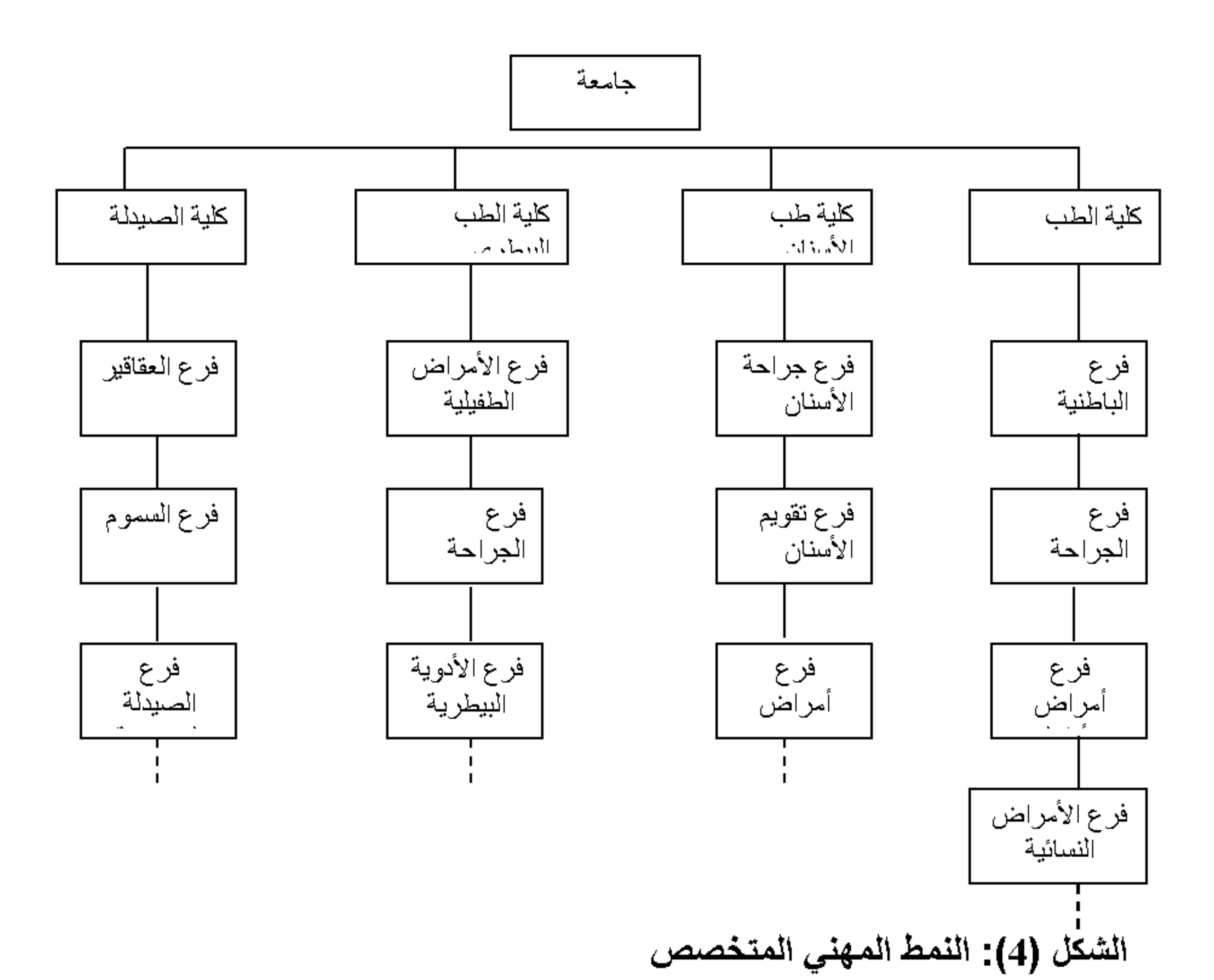
بسمان فيصل محجوب، مرجع سبق ذكره صفحة 45.

3- النمط المهني المتخصص: تعد الكليات ذات التكوين الأكاديمي المهني المتخصص مثلا نموذجيا لهذا النمط، إذ تسمى الكلية باسم الاختصاص المهني لها شكل (1-3) ففي كليات المجموعة الطبية (كلية طب بشري، كلية طب الأسنان، كلية طب بيطري) لا تظهر الأقسام العلمية المتخصصة في تكوينها، كما هو الحال في كلية التجارة التي تضم ي العادة أقسام (إدارة الأعمال، محاسبة، الإقتصاد) أو كلية الهندسة التي تضم أقسام الميكانيك والكهرباء المعماري والمدني) ومع ذلك فإنه تظهر الاختصاصات الدقيقة في

النمط المتخصص للكليات المهنية بصيغة الفروع العلمية، كالباطنية الجراحية، العيون، الأطفال، والنسائية.

ومن الجدير بالذكر هنا أن هذه الفروع العلمية المتخصصة لا تمارس مهام إدارية أو مالية أو تقوم بمهام التسجيل إذ تقوم بها إدارة الكلية، بل هي تتولى المهام العلمية والتعليمية فقط وفي حدود أكاديمية موصوفة.

والفروع عادة ما تمثل بشخص رؤسائها في مجلس الكلية كما يتميز كذلك هذا النمط بمركزية إدارية عالية ولا مركزية أكاديمية وعلمية قد يكون ذلك في الامتحانات والمساقات الدراسية وما شابه ذلك.



الشكل (4): النمط المهني المتخصص

بسمان فيصل محجوب، مرجع سبق ذكره، ص 50.

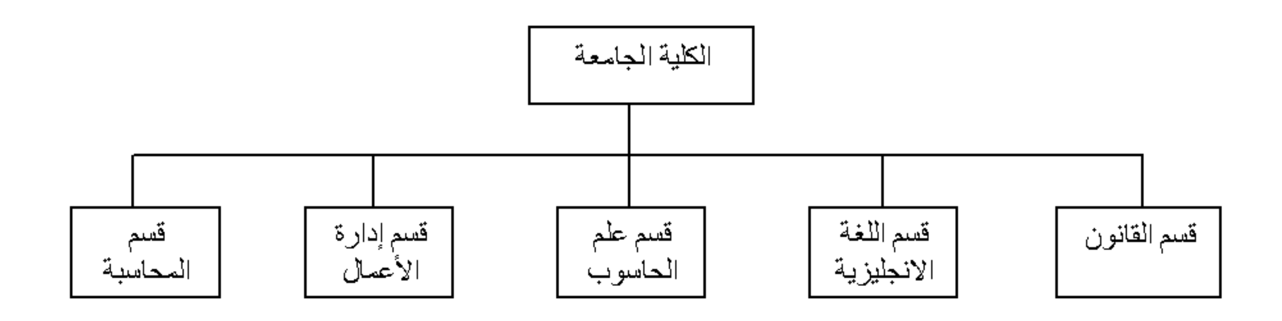
4- نمط الكلية الجامعة: وذلك عندما تضم الكلية عدة اختصاصات مختلفة لتبدو وكأنها جامعة مصغرة، إذ تظهر هذه الاختصاصات بصيغة أقسام علمية، كالقانون واللغة الانجليزية، وإدارة الأعمال وغيرها، حيث تمنح الشهادات باسمها وعلى وفق اختصاصاتها شكل (4-2)

تمارس إدارة الكليات الجامعة المهام الإدارية والمالية بمركزية واضحة بينما تمارس الأقسام العلمية مهامها الأكاديمية والعلمية على النحو لامركزي واضح.

ويلاحظ أن دخول القطاع الخاص في ميادين التعليم العالي قد أعطى لهذا النموذج التنظيمي فرصة للانتشار، نظرا لكونه يمكن أن يعد بداية مقبولة لبلورة مجهودات مقننة لاستحداث جامعة، فضلا عن أن استحداث مثل هذا النوع من الكليات في مواقع جغرافية مختلفة يكون متاحا وحسب طبيعة الطلب على اختصاصاتها.

بالإضافة إلى ذلك أن وجود كلية جامعة لا يتطلب بالضرورة أن تكون تابعة لجامعة، فهي تكون مستقلة ماليا وإداريا وأكاديميا.

أما من الناحية إدارة الكلية الجامعة، فهي تدار عادة من مجلس يضم رؤساء الأقسام، والنقد الذي يمكن توجيهه لهذا النمط التنظيمي، فيتعلق بهذا المجلس، وذلك في الافتقاد إلى لغة مشتركة بين أعضائه لاختلاف اختصاصاتهم وتوجيهاتهم العلمية، وهذه اللغة المتوفرة في مجالس الكليات سابقة الذكر، حيث يشترك الجميع في محور الاختصاص العام ولعل معالجة إشكالية انسجام القيادات الأكاديمية في مثل هذا النوع من الكليات نتطلب منح الأقسام الصلاحيات المناسبة وتمكنها تماما، ليتولى مجلسها السياسات العامة، ويترك برامجها التنفيذية لما دون ذلك.



الشكل (5): نمط الكلية الجامعة.

بسمان فيصل محجوب، مرجع سبق ذكره، ص 53.

5- نمط الجامعة بدون كليات: ظهرت الكلية قاسما مشترك في الأنماط السابقة الأمر الذي لم يوفره هذا النمط التنظيمي إذ تباشر إدارة الجامعة الإشراف المباشر على الأقسام العلمية والتي تمارس العمليات التعليمية والبحثية في مجالات تخصصها، وعليه فهي كليات علمية مستقلة على نحو الكليات من حيث مسؤوليتها العلمية، وربما الإدارية والمالية أحيانا، شكل (5).

ويمارس رئيس القسم في هذا النمط دور العميد فيكون عضوا في مجلس الجامعة أو ما يشابه مجلس العمداء.

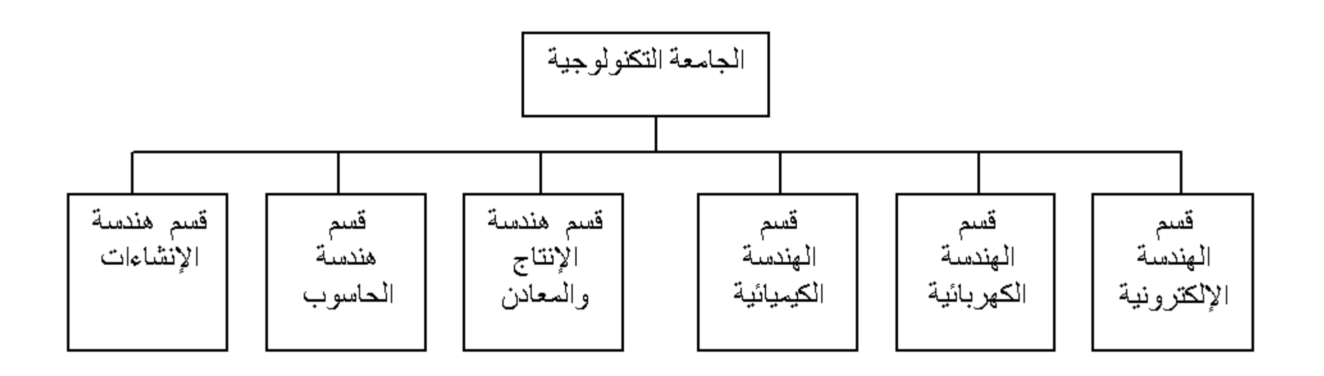
وحيث أن خصائص الأقسام العلمية في أي نوع من الأنماط السابقة تبدو مشتركة في أساسيتها وأطرها العامة، فهي تبدوا كذلك في النمط التنظيمي قيد البحث برغم غياب الكلية، إذ حلت الإدارة الجامعية في موقع مسؤولياتها، وتمثل هذا في إسناد مهام التسجيل وغيرها من الأنشطة والفعاليات السائدة الأخرى لتبدو الجامعة كأنها كلية كبيرة، تضم أقساما مشتركة يوحد منهجها العام وينعكس على مساقها ويصف اختصاصاتها، فيقال الجامعة الزراعية أو جامعة العلوم الاقتصادية وكذلك جامعة التكنولوجيا.

تأسيسا على ما تقدم، فإن هذا النمط التنظيمي يوفر استثمار ذا كفاءة للطاقات البشرية والمادية المتاحة لجامعة، فيسهم في خفض جانب مهم من الانفاق الإداري الذي يتطلبه قيام ووجود الكليات إلى جانب ذلك فإن تركيز خاصية واضحة من حيث مدى الاختصاص التي تقع على محور مشترك حيث يقود إلى إشاعة أجواء علمية متناسقة ومتكاملة.

ويلاحظ بالإضافة إلى ما سبق أن ممارسة المهام الإدارية والخدمية مركزيا يوفر متطلبات السيطرة على العمليات، ويعالج مشكلاتها من خلال وحدة معايير الضبط والرقابة، وحسبنا في ذلك ما يتيح للأقسام العلمية التركيز على مهامها الأكاديمية الموصوفة، دون أن تنوء بأعباء لا نجدها من مهامها.

ومن المفيد الإشارة هنا إلى أن هذا الخيار يناسب الجامعات الصغيرة في إعداد طلبتها ويوفر مظلة عامة تخصصية تتيح إدارة موحدة مستوعبة لطبيعة الإختصاصات واستحقاقاتها المعرفية والمهنية.

وكخلاصة مما سبق فإنه تجدر بنا الإشارة إلى أن عرضنا للأنماط التنظيمية السابقة، يجعله من الصعب مما كان أن نختار نمط معين بذاته، دون الاعتماد على منهج معين للإختيار الأنسب، وبالتالي فإن المؤسسة الجامعية هي التي تجعل انحيازنا نحو أحد الأنماط صحيحا على وفق وقدر انسجامه مع معطياتها، وبما يمهد السبيل أمام رسالتها.



الشكل (6): نمط الجامعة بدون كليات.

بسمان فيصل محجوب، مرجع سبق ذكره، صفحة 56.

المطلب الرابع : شروط اختيار الأنماط التنظيمية الجامعية:

سيكون من المجازفة إذ حاولنا وضع أو اختيار نمط تنظيمي بطريقة عشوائية، دون اللجوء إلى معايير وشروط، نختار على أساسها النمط التنظيمي المناسب لجامعة ما، حيث يستلزم هذه العملية مراعات العديد من المتغيرات والاختلفات البيئية للجامعات وكذا الإختلاف في الأهداف، ونوعية رسالتها، الذي يجعل من هذا الإتجاه جهد نظري محض لا يتسق مع الحاجة إلى تقديم أطر عامة.

لهذا فإن أية استنتاجات لا تعد نهائية، إذ أن المرونة في أعمالها وإعادة النظر في آلياتها يعد جهدا مطلوبا للتطوير والتطوير والتحسين المستمرين.

ومما سبق يمكننا عرض هذه المعايير كالتالي:

الفرع الأول: حجم الجامعة:

يرتبط حجم الجامعة وكذلك حجم الكلية بالاتجاه واحد من خيارين هما: المركزية أو اللامركزية، وما بينهما[1] وما يؤدي ذلك أن اتساع الحجم ربما يقود للانحياز نحو اللامركزية وبنفس المنطق فإن الحجم الصغير يوفر دافعا للمركزية، وبالتالي فإن ما أشرنا إليه من أنماط تنظيمية يخضع لهذا المتغير لتكون تتوزع على نطاق المدى بين المركزية واللامركزية.

إن معنى فكرة الحجم تظهر في عدد الكليات والأقسام التي تضمها الجامعة وبالتالي يظهر في أعداد هيئة التدريس وبالضرورة الطلبة. وهذا يعني أن اتساع الحجم يقود إلى زيادة طردية في المهام والفعاليات والأنشطة الجامعية على اختلاف أنواعها.

الفرع الثاني: الموقع:

تتخذ بعض الجامعات مجمعا متكاملا لها في موقع واحد يضم جميع كلياتها وأقسامها ومبانيها وغير ذلك من التسهيلات، الأمر الذي يكسب النمط التنظيمي لها منطقية مركزية، وربما نجاحها في ممارسة الكثير من مهامها مركزيا.

أما إذا كان موقع الكليات على مدى انتشار جغرافي في واسع وربما الأقسام أيضا فإن اللامركزية تبدو خيار الإضطرار.[2]

الفرع الثالث: توفير الإمكانيات البشرية والمادية:

يؤدي توافر الإمكانيات البشرية والمادية على نحو يفي باحتياجات الكليات والأقسام إلى اتساع فرص التوجه نحو اللامركزية والعكس صحيح أيضا.

---

[1] محسن مخاضرة وأخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، مكتبة الكتب الأردشية، عمان، 2000، ص 141.
[2] بسمان فيصل محجوب، الدور القيادي لرؤساء الاقسام العلمية، مرجع سبق ذكره، ص 68.

إن التوجه نحو الاقتصاد في استخدام الإمكانيات يرجح المركزية، بما يتيح السيطرة المباشرة على تلك الإمكانيات، ويضمن استخدامها وفقا لضغوط محدوديتها برغم ما قد ينشأ من المغالات في هذا التوجه من مشكلات إدارية وتنظيمية.

الفرع الرابع : التكامل بين الإختصاصات:

يظهر التكامل واضحا في الجامعات المهنية المتخصصة المشار إليها سابقا ليأتي نمط الكلية الجامعة في الإتجاه المعاكس، ومضمون ما ينشأ عن هذا المعيار من خيار فإن التكامل عندما يكون مطلوبا بتأثير من طبيعة التخصصات في أي من الأنماط السابقة غير النمطين المشار إليهما، نقول أن الخيار يكون باتجاه المركزية مع الحاجة للتنسيق في إتمام فاعلية التكامل.[1]

وحسبنا أن الأمر يستقيم كذلك بالنسبة للأقسام في الكلية الوحدة على وفق هذا المعيار الذي يظهر العلاقة بين البعد الأكاديمية والبعد الإداري بوضوح.

الفرع الخامس: فلسفة وتوجهات الإدارة الجامعية:

تتفاعل عموما وتتعامل في بحث عن أشبه ما يسمى بنقطة التعادل كي تتوافر عوامل النجاح التي تؤمنها خيارات المركزية واللامركزية لأي الأنماط التنظيمية المشار إليها.

وبرغم من أن مواجهة المشكلة التنظيمية تبدو مدخلا عقلانيا للكيفية التي ينظر لها إلى معايير اختيار النمط التنظيمي، لكن فلسفة الإدارة الجامعية تبقى الغالبة في إعادة تصنيع معايير تلبي أعمال تلك الفلسفة.

[1]محسن مخامر وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 143.

إن توجهات فلسفة الإدارة الجامعية نحو قيادة سياسات موحدة مسطر عليها مركزيا تخضع لمدى واسع من المبررات والحجج، ربما أخرها الشك في فروق واجتهادات غير مرغوبة في تنفيذ السياسات العليا.

نجدها الأمر الحاسم في إقرار معايير الخيارات التنظيمية ودرجة مركزية واللامركزية لكل خيار كما أن أفضل مردودية للجامعة مرهون بمدى استقلاليتها وبعدها النهائي عن رقابة الدولة حتى تتحقق أعلى درجات الفاعلية والتناسق.[1]

الفرع السادس: تطور منظومة المعلومات والاتصالات:

يعد تطور منظومة المعلومات والاتصالات عاملا فاعلا باتجاه اتساع فرصة التوجه نحو اللامركزية، وكذلك نحو التمكين والتفويض .إن ما ينشأ عن هذا التطور من سرعة في تبادل المعلومات وتوفيرها يمكن مراكز القرار من ضمان قدر من الشفافية في ممارسة التقسيمات الجامعية (كليات، أقسام، إدارات) وهذا ما نجده مشجعا إلى الذهاب باتجاه اللامركزية في أي من الخيارات التنظيمية.

وينطبق الأمر على الكليات، وكذا الأقسام والإدارات الجامعية السائدة، لأن التعليم في السنوات المقبلة سيعرف تحولات عميقة بسبب توسع مجتمع المعرفة والمعلومات نتيجة التحول الحاصل في طريق اكتساب المعرفة وكيفية نقلها ونشرها.[2]

ومما تقدم وفي الوقت الذي تعد المعايير قيد المناقشة جامعة ومانعة لتفعيل غيرها، فإنه لمن الضرورة بمكان الإشارة إلى أن المعايير والأسس أنفة الذكر والخيارات الخاصة بالأنماط التنظيمية والإدارية التي تعالجها "الادبيات" المتخصصة.

---

[1] Lelévere (c) Histoir ; des institutions scolaires, 2ème édition, Fernand, Nathan pédagogie, France, 2002, P 97.
[2] Samir (h) l'université virtuelle, édition Hermes science publication, Paris, 2000. P 84.

ورغم أنها تعني التنظيم الجامعي، فهي لا تفترق عن الخصائص التنظيمية لعموم المنظمات، ولكنها تختلف عنها من حيث سماتها الأكاديمية التي تلقى بأثارها مباشرة على آليات أعمال المبادئ التنظيمية خاصة بظهور خطوط السلطة الأكاديمية الأفقية التي تتعامل مع الخطوط.

المطلب الخامس: تنظيم وهيكلة الجامعة الجزائر

تعتبر الجامعة لجزائر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية وهي تخضع لوصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

وتحدد النظام الإداري للجامعة الجزائر النصوص التالية:

المرسوم 83- 544 بتاريخ 24 سبتمبر 1983 المتضمن للنظام الجامعي النموذجي.

المرسوم 84- 209 بتاريخ 18 أوت 1984 المتعلق بتنظيم وتسيير جامعة الجزائر.

القرار الوزاري المشترك الصادر في 26 مايو 1987 والمحدد لتنظيم الإداري لجامعة الجزائر.

المرسوم 98- 253 بتاريخ 17 أوت 1998 المعدل والمتمم للمرسوم 83- 544 المشار إليه أعلاه ولاسيما مادته رقم 23.

المرسوم 98- 382 بتاريخ 02 سبتمبر 1998 المعدل للمرسوم 84- 209 (18 أوت 1984) الخاص بتنظيم جامعة الجزائر وسيرها.

المرسوم التنفيذي 27903- ل- 23/08/2003 الذي يعيد تعريف مهام الجامعة وكيفية تنظيمها وتسييرها.

المرسوم التنفيذي 04- 241 لـ 2004/08/29 الخاص بتنظيم الجامعة وسيرها.

ومن المفيدأ أيضا النظر إلى القانون التوجيهي للجامعة الذي صدر بـ 1999/04/14

وعلى هذا الأساس فإن الأجهزة المركزية للجامعة هي كالتالي:

1- المجلس الإداري
2- المجلس العلمي
3- رئاسة الجامعة
4- الكليات
5- المعاهد
6- الأقسام.

الفرع الأول: المجلس الإداري:[1]

يتولى هذا المجلس مهمة تداول في جميع المسائل المتعلقة بحسن سير الجامعة والسعي إلى تحقيق الأهداف المرجوة منها.

ويتداول في ما يخص الاقتراحات ببرامج التعليم والبحث العلمي وإدارة الموارد البشرية والمالية وحصيلة الميزانية للجامعة ومشاريع الشراكة، ويجتمع مرتين في السنة، يتكون من وزير التعليم العالي أو من ينوب عنه (رئيسا) وممثلين القطاعات المستعملة بالإضافة إلى مسؤولي الجامعة، ويتولى رئيس الجامعة حضور مداولات المجلس، ويحضى بصوت استشاري، كما يقوم بدور الأمانة العامة.

الفرع الثاني: المجلس العلمي للجامعة:[2]

يتكون هذا المجلس من رئيسا ونواب رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومدراء المعاهد والملاحق إذ اقتضى الأمر ورؤساء المجالس العملية للكليات والمعاهد ورؤساء وحدات البحث. ومسؤول عن المكتبة الجامعية وممثلين عن الأساتذة.

---

[1] المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 03 – 279 المحدد لمهام الجامعة.
[2] المادة 20- 24 المرسوم التنفيذي، 03 – 279 سبق ذكره.

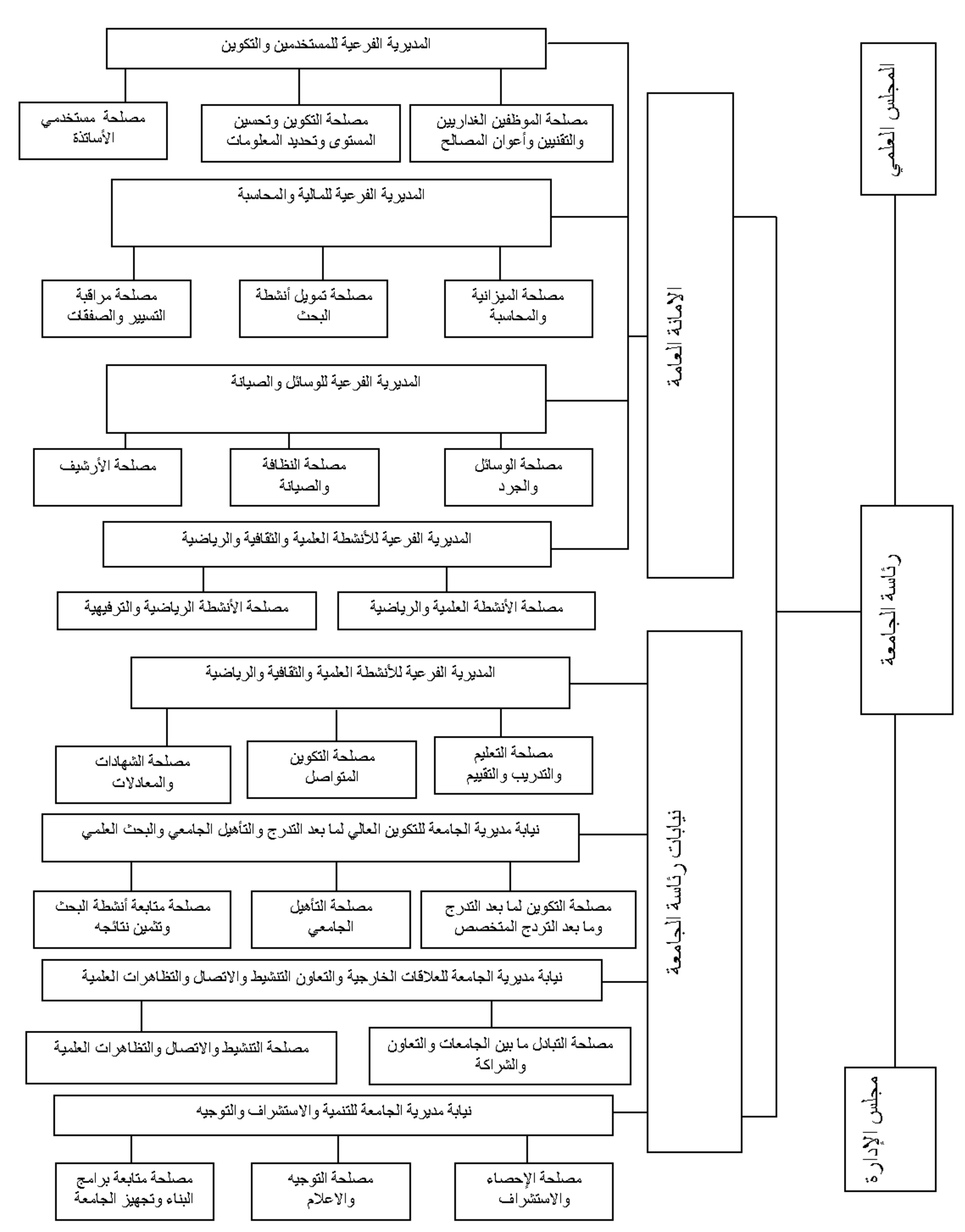
ويجتمع مرتين في سنة بدورتين عاديتين، وبصفة استثنائية بدعوة من وزير التعليم العالي والبحث العالي أو رئيسه أو أغلبية أعضائه. ويقوم المجلس بإصدار توصيات وأراء حول:

- المخططات الفصلية والسنوية "المتعددة السنوات للتكوين والبحث للجامعة"
- مشاريع إنشاء أو تعديل أو إلغاء وحدات بحث أو كليات أو أقسام أو معاهد.
- مشاريع تعاون وتبادل علمي بين الجامعات.
- برامج التظاهرات العلمية والثقافية المنظمة من طرف الجامعة.
- تعيين مقاييس الترشح لوظائف العمداء.
- يدرس تقرير الأنشطة العلمية والبيداغوجية.

الفرع الثالث:رئاسة الجامعة:

تضم رئاسة الجامعة تحت سلطة رئيس الجامعة ما يأتي:

- نيابات رئاسة الجامعة التي يحدد عددها وصلاحياتها مرسوم إنشاء الجامعة
- الأمانة العامة
- المكتبة المركزية.



نيت عبد الكريم ، مرجع سبق ذكره ص18

الفرع الرابع : الكلية:

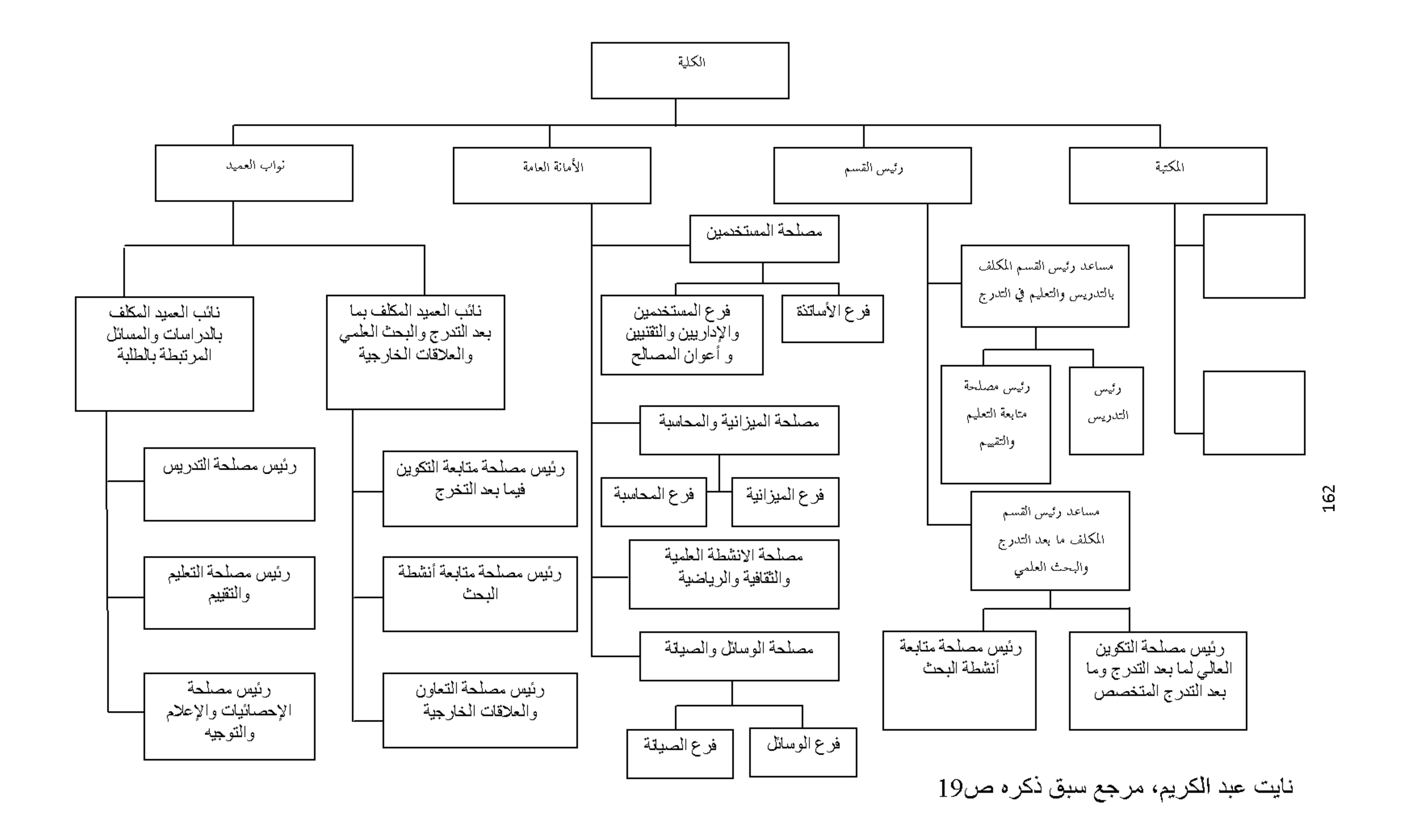
الكلية هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة، وتكون الكلية متعددة التخصصات ويمكن عند الاقتضاء إنشاؤها على أساس تخصص غالب.

وتضمن على الخصوص ما يأتي:

- تكوين في التدرج وما بعد التدرج
- نشاطات البحث العلمي
- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

كما تتشكل الكلية من أقسام وتحتوي على مكتبة منظمة في شكل مصالح وفروع إذ تنشأ الأقسام بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي. ويشمل القسم شعبة أو مادة أو تخصص في المادة ويضم مخابر عند الإقتضاء.

كما تزود الكلية بمجلس الكلية وبمجلس علمي يديره العميد ويزود القسم بلجنة علمية ويديره رئيس قسم.



نايت عبد الكريم، مرجع سبق ذكره ص19

الفرع الخامس: المعهد داخل الجامعة:

إن المعهد عبارة عن وحدة متخصصة في التكوين والبحث في الجامعة، حيث تضم جامعة الجزائر معهد الآثار، حيث يقوم المساعدون بمساعدة مدير المعهد في إدارة شؤون المعهد وهو كالتالي:[1]

المدير المساعد المكلف بالدراسة والمسائل المرتبطة بالطلبة: ويقوم بالمهام التالية.

- ضمان تسيير ومتابعة عملية تسجيل الطلبة في التدرج.
- متابعة سير أنشطة التعليم واخذ أو اقتراح على مدير المعهد كل إجراء من أجل تحسينه.
- مسك القائمة الاسمية أو الاحصائية للطلبة.
- جمع الإعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة ومعالجته ونشره ويساعده كل من:

  - رئيس مصلحة التدريس
  - رئيس مصلحة التعليم والتقييم
  - رئيس مصلحة الإحصائيات والإعلام والتوجيه.

المدير المساعد المكلف بما بعد التدرج والبحث العملي والعلاقات الخارجية: ويقوم بالمهام التالية.

- ضمان متابعة سير مسابقة الإلتحاق بما بعد التدرج.
- اتخاذ أو اقتراح الإجراءات الضرورية لضمان سير عمليات التكوين لما بعد التدرج والسهر على سير مناقشة المذكرات والرسائل لما بعد التدرج

[1] المادة 32، 33 من المرسوم التنفيذي رقم 03- 279.

ملخص الفصل:

تشكل الإدارة الجامعية جزءا من الإدارة التعليمية، والإدارة التربوية إذ أن صلتها بهما صلة العام بالخاص، فهي لا تشكل كيانا مستقلا قائما بذاته بل إنها من الوحدات المسؤولة عن تنفيذ سياسات الإدارة التربوية والإدارة التعليمية وأهدافها، وحيث أن الإدارة الجامعية هي القائمة على تحقيق رسالة الجامعة من خلال صلتها المباشرة بالطلبة، فإنها تتمتع بحرية أكبر في التصرف والقيام بالأدوار المنوطة بها واتخاذ القرارات الخاصة بها لأنها تنظيم ذو استقلالية كبيرة غالبا.

كما أن تعدد و اختلاف أنماط الهياكل التنظيمية للجامعات يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعات باختلاف أنواعها إذ نجد النمط التكاملي، النمط المتخصص،النمط المهني المتخصص، نمط الكلية الجامعة، نمط الجامعة بدون كليات، فهذه الهياكل تسهل فهم العمليات في التنظيم وتحديد بدقة مستويات الإشراف فيه، كما أن اختيار أنماط هذه الهياكل لا يأتي عبطا بل يتم عن طريق معايير وشروط.

البــــاب الثاني

الدراسة الميدانية

الفصـــــل الخامس

التحليل السوسيولوجي للجداول والنتائج النهائية

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

المطلب الأول: المناهج المستخدمة

المطلب الثاني: الأدوات والتقنيات المستخدمة

المطلب الثالث: العينة وطريقة اختيارها

المطلب الرابع: مجالات الدراسة

المطلب الخامس: صعوبات الدراسة

المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة

المطلب الأول: تحليل البيانات العامة للمبحوثين

المطلب الثاني: تحليل بيانات الفرضية الأولى

المطلب الثالث: تحليل بيانات الفرضية الثانية

المطلب الرابع: تحليل بيانات الفرضية الثالثة

المبحث الثالث: النتائج النهائية للدراسة

المطلب الأول: نتائج الفرضية الأولى

المطلب الثاني: نتائج الفرضية الثانية

المطلب الثالث: نتائج الفرضية الثالثة

المطلب الرابع: النتيجة العامة

الإقتراحات والتوصيات

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

المطلب الأول: المناهج المستخدمة في الدراسة

تحتاج أي دراسة إلى منهج أو أكثر تقوم على تتبعه، حيث يمثل المنهج"طريقة موضوعية يتبعها الباحث في الدراسة لتتبع ظاهرة من الظواهر أو مشكلة أو حالة بقصد تشخيصها ووصفها وصفا دقيقا، وتحديد أبعادها بشكل شامل يجعل من السهل التعرف عليها وتمييزها.[1]

إن طبيعة الموضوع تفرض على الباحث اتباع منهج معين لفهم وتحليل المشكلة، مع محاولة الإجابة عن التساؤلات المطروحة، يتوصل بواسطته إلى مظهر من مظاهر الحقيقة، بصفة خاصة الإجابة عن السؤال (كيف) الذي يرتبط بمشكلة تفسير الحقائق المتصلة بالظاهرة المبحوثة.[2]

وعليه يعتبر المنهج من أهم الطرق التي يتبعها الباحث في دراسة أي مشكلة أو موضوع بحث معين، وهذا بغرض الوصول إلى حقائق علمية وفحص الظاهرة المراد دراستها وتحليلها تحليلا علميا وموضوعيا.

كما يعتبر أيضا مجموعة من القواعد العامة التي يتم وضعها قصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، والمناهج تختلف باختلاف إشكالية البحث وميدانه، لذا اقتضت الدراسة اتباع المناهج التالية:

الفرع الأول :المنهج الوصفي التحليلي:

يقوم المنهج الوصفي على وصف الظاهرة الإجتماعية على الحال الذي هي عليه في المجتمع، وصفا إما أن يعبر عنه بطريقة الأرقام أو عن طريق تحليل البيانات

---

[1] حسن الساعاتي ،تصميم البحوث الاجتماعية،نسق، منهج جديد ، بيروت ،1989 ص139

[2] صلاح محمد الفوال ، منهجية العلوم الإجتماعية ، عالم الكتاب ، القاهرة ، 1982، ص191

والمعطيات المستقاة من الواقع الملموس للظاهرة، إن الأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كميا أو تعبيرا كيفيا ، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا، يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. [1]

إن هذا المنهج يهدف إلى دراسة حقيقة اجتماعية قائمة، القصد منها الكشف أو الوصول إلى نتائج جيدة أو تبرير وتثبيت الواقع، مع تشخيص مختلف جوانب الدراسة.

إذ نجد محمد الصاوي يقول بخصوص هذا المنهج (يقوم هذا المنهج على وصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج وتعميمها، ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة وذلك من خلال تجميع البيانات تنظيمها وتحليلها...) [2]

كما أن هذا المنهج يوفر للقارئ البساطة في تحليل مجريات الظاهرة لأنه يعتمد أساسا على تقنيات الملاحظة مع تصنيف البيانات والمعطيات المحصل عليها وتفسيرها، يقول محمد على محمد (هو منهج تستخدمه العلوم الإجتماعية، ويعتمد على الملاحظة بأنواعها، بالإضافة إلى عملية التصنيف والإحصاء، مع بيان وتفسير تلك العمليات، ويعد المنهج الوصفي أكثر المناهج ملائمة للواقع الإجتماعي، كسبيل لفهم الظواهر واستخلاص سماته). [3]

إن أهم دافع لاستخدامنا لهذا المنهج هو إمكانية الحصول على أكبر قسط من المعلومات الكمية والكيفية وتحليلها تحليلها تحليلا إحصائيا ونوعيا، وذلك لتباين ما يمكن استنباط وتحليل وتفسير للنتائج المتوصل إليها.

---

[1] علي عبد الرزاق حلبي تصميم البحث الاجتماعي، الأسس والاستراتيجيات ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية1984 ص186

[2] محمد الصاوي، محمد مبارك، البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية، القاهرة ، 1992 ص 30

[3]محمد علي محمد ، علم الاجتماع والمنهج العلمي ، دار المعرفةالجامعية، الاسكندرية ، 1984 ص86

يهدف هذا المنهج إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالتها[1]

هذا أدى إلى الإستعانة بهذا المنهج في هذه الدراسة وذلك لمعرفة أثر التغيرات التي طرأت على هيكلة الجامعة ومدى أثرها على طموح الأساتذة بها خاصة، ومختلف مستويات الجامعة الأخرى عامة.

وكل هذا يتم بتحليل أراء الأساتذة الممارسين للمهام الإدارية التي ما من شك أنها تتأثر إما إيجابا أو سلبا.

الفرع الثاني :المنهج التاريخي:

الأساس في هذا المنهج هو اعتبار العامل الزمني، والإفتراض أنه لا يمكن فهم الظاهرة القائمة وتفسيرها إلا بالعودة إلى حالاتها ضمن المراحل الزمنية السابقة فحاضر الظاهرة لا يفهم إلا بما كانت عليه ومن خلال مراحل تطورها.

حيث يعرف المنهج التاريخي على أنه"الطريق الذي يتبعه الباحث في جمع معلوماته عن الأحداث والحقائق التاريخية، وفي فحصها ونقدها وتحليلها وتفسيرها واستخلاص التعميمات والنتائج العامة منها، والتي لا تقف فائدتها على فهم الأحداث الماضية فحسب، بل تتعداها إلى المساعدة في تفسير الأحداث والمشاكل الجارية وفي توجيه التخطيط بالنسبة للمستقبل. [2]

وقد وظف هذا المنهج في تتبع واستقراء تاريخ الجامعة الجزائر منذ نشأتها إلى يومنا هذا، قصد تتبع وربط ماضي الجامعة بحاضرها، وقد تم استعمال الوثائق الخاصة بتاريخ الجامعة مع محطات تدخل في مسار الجامعة ودراسة أهم القوانين والمراسيم متتبعين في ذلك أهم التطورات على مستوى الهياكل والبرامج والتنظيمات.

---

[1] أحمد حسن الرفاعي ، مناهج البحث العلمي ، تطبيقات إدارية وإقتصادية،دار وائل ، عمان .1996 . ص122

[2] عمار بوحوش ، مرجع سبق ذكره، ص 103

الفرع الثالث: المنهج الإحصائي (الوسائل الإحصائية)

يستخدم المنهج الإحصائي لتفسير العلاقة بين المتغيرات التابعة منها والمستقلة حيث يساعد الباحث على إخضاع الظاهرة المدروسة إلى القياس والتحليل الكمي، ومن ثم الوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة.

وقد وظف هذا المنهج من خلال استخدام الوسائل الإحصائية المتمثلة في الجداول، والتي تم فيها جمع وإحصاء إجابات المبحوثين من أفراد العينة كمعلومات كيفية، وإعطائها الصورة الرقمية في جداول ذات نسب مئوية، يمكن قراءتها بصور تمكن من فهم الموضوع المدروس وتحديد العلاقة بين المتغيرات.

المطلب الثاني: الأدوات والتقنيات المستخدمة في الدراسة:

الفرع الأول :الملاحظة:

تعتبر الملاحظة مصدرا هاما من مصادر الحصول على البيانات، وهي عبارة عن توجيه الحواس نحو ظاهرة معينة قصد الكشف عن أهم الصفات

والخصائص التي تميزها، وتتم الملاحظة بطريقة واعية قصد تحقيق أهداف البحث. [1]

وبالنسبة لعلاقة أداة أو تقنية الملاحظة بموضوع البحث، فقد لاحظت أن هناك نوعا من التغيرات التي تحصل على مستوى الجامعة والتي يكون أثرها وضاحا على كل مستوياتها خاصة أساتذتها و إداريها وطريقة تسييرها.

الأمر الذي يجعل من بحثنا هذا محاولة للكشف عن خبايا الظاهرة وتفسيرها.

[1] محمد زيدان ، الإستقراء والمنهج ، مؤسسة الشهاب للطباعة، القاهرة ، 1980 ، ص15

الفرع الثاني :"الإستمارة

تعتبر الإستمارة الوسيلة العلمية التي تساعد الباحث على جمع الحقائق والمعلومات من المبحوث، وهي الوسيلة التي تفرض عليه التقيد بموضوع البحث المزمع إجراؤه، وعدم الخروج عن أطره العريضة ومضامنيه التفصيلية ومساراته النظرية والتطبيقية، وبدونها لا يستطيع الباحث جمع الحقائق العلمية من الحقل الإجتماعي[1]. لأنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، والمزود بالإجابات والآراء المحتملة، أو بفراغ الإجابة ويطلب من المجيب عليها الإشارة إلى ما يعتقد أنه الإجابة الصحيحة أو ما يراه مهما.[2]

وقد اعتمدنا في دراستنا هاته على استمارة تحوي على أسئلة مختلفة بين المغلقة والمفتوحة، وأخرى نصف مغلقة، والتي يتم فيها اقتراح مجموعة من الإجابات، وتم توزيعها على مجموعة من الأساتذة المبحوثين وتوزعت على محاور الدراسة وفرضياتها الثلاث بالإضافة إلى جزء خاص بالبيانات الخاصة لمجموع المبحوثين.

المطلب الثالث :العينة وطريقة إختيارها

تعتبر العينة من أهم التقنيات في البحث السوسيولوجي، إذ تعتبر من الخطوات الهامة في البحث الإجتماعي، فهي جزء يمثل المجتمع الكلي، ويسهل استخدام العينات للحصول على النتائج وتحليلها تحليلا سريعا، فكلما كانت العينة كبيرة كلما كانت النتائج صحيحة، وتعبر عن موضوع البحث ولكنها في نفس الوقت تحتاج إلى جهود كبيرة مادية وفكرية، فهي وحدة إحصائية تكون مماثلة للمجتمع الكلي حتى نستطيع أخذ صورة مصغرة عنه، لأنه ليس من السهولة بمكان أن يقوم الباحث في علم الإجتماع باختباراته

---

[1] إحسان محمد إحسان ، الأسس العلمية لمنهج البحث الإجتماعي ، دار الطباعة للنشر، بيروت ، لبنان ، 1982، ص33

العجيلي عصمان سركز، عياد سعد أماطير، البحث العلمي أساليبه وتقنياته،الجامعة المفتوحة، ليبيا ، 2002 ، ص 220[2]

على المجتمع كله، وإنما يلجأ إلى اختيار جزء منه ليجري إختباره والذي يجب أن يكون ممثلا تمثيلا موضوعيا، بعد أن يتم اختباره منظما أو عشوائيا.

تختلف طريقة اختيار العينة حسب طبيعة الموضوع ومكونات مجتمع البحث وبالنظر إلى موضوع هذه الدراسة فقد تم اختيار عينة الحصر الشامل والتي يقصد بها جمع البيانات من جميع الوحدات الإحصائية (وحدات المجتمع موضوع الدراسة) دون استثناء[1]، والتطبيق الشائع لهذا الأسلوب يتم في التعدادات مثل تعداد السكان وتعداد المنشآت، والتعداد الزراعي، والتي يتم من خلالها حصر لكافة مفردات المجتمع ويهدف الحصر الشامل إلى الحصول على معلومات شاملة من كل وحدة من وحدات المجتمع سواء كانت هذه الوحدة شخصا أو أسرة أو مؤسسة أو أي وحدة أخرى .

كما يستخدم هذا النوع من الأساليب عندما نرغب في الحصول على بيانات تفصيلية عن جميع وحدات المجتمع، كذلك عندما يجهل الباحث طبيعة المجتمع خاصة إذ لم تكن هنالك بحوث في السابق، وعندما لا نستطيع أخذ عينة عشوائية تمثل المجتمع.

وبما أن هنالك 07 كليات و28 قسم بجامعة سعد دحلب بالبليدة، فإنه يصبح لدينا عدد الأساتذة المكلفين بالمهام الإدارية في جامعة سعد دحلب 145 أستاذ .

وبعد توزيع الإستمارة على كل المبحوثين (145 أستاذ مكلف بالمهام الإدرية) فلم يتم إسترجاع سوى 102 إستمارة وذلك لأسباب ذكرناها في صعوبات البحث. ومنه كانت الدراسة على 102 مبحوث (أستاذ مكلف بالمهام الإدرية)

[1] كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والإجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2007 ص 139

تحديد المجتمع الأصلي:

يتمثل المجتمع الأصلي في الأساتذة الذين يجمعون بين المهام التربوية والمهام الإدارية في جامعة سعد دحلب بالبليدة، والبالغ عددهم 145 أستاذ موزعين على (7) سبعة كليات التي تضم بدورها (28) ثمانية وعشرين تخصصا. والعملية التالية تبين توزيع الأساتذة على الكليات وأقسامها.

رئاسة الجامعة وتشمل :

- رئيس الجامعة
- نائب رئيس الجامعة مكلف بالتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات
- نائب رئيس الجامعة مكلف بالتكوين العالي لما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي
- نائب رئيس الجامعة مكلف بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية
- نائب رئيس الجامعة مكلف بالتنمية والإستشراف والتوجيه

الكلية وتشمل :

- العميد
- نائب العميد مكلف بما بعد الترج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية
- نائب العميد مكلف بالدراسات و المسائل المرتبطة بالطلبة
- رئيس المجلس العلمي للكلية

القسم ويشمل :

- رئيس القسم
- مساعد رئيس القسم مكلف بالتدريس والتعليم في التدرج
- مساعد رئيس قسم مكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي
- رئيس اللجنة العلمية

المطلب الرابع: مجالات الدراسة

الفرع الأول: المجال المكاني للدراسة:

تمت هذه الدراسة بجامعة سعد دحلب بالبليدة وهي جامعة حديثة النشأة، فتحت أبوابها في سبتمبر 1981. وكانت عبارة عن مركز جامعي يضم فقط الجذع المشترك للتكنولوجيا والهندسة المدنية والري [1]، وظلت الوضعية على هذا الحال عشرية تقريبا ثم تسارعت التغيرات فيها لأسباب اجتماعية عديدة كالزيادة في عدد المتمدرسين والتحولات الاقتصادية التي شهدتها البلاد في أواخر الثمانيات، فصار الطلب على التعليم العالي كبيرا، وهذا ما انعكس على جامعة البليدة والتي شهدت العديد من التغيرات والتي تمت وفق ما سوف يحدد الآن.

بداية من 1984 بدأت التحولات العميقة حيث ضمن الفترة (1984-1989) تكون المركب الجامعي للبليدة C.U.B بعدما كان معهدا وطنيا للتعليم العالي J.N.E.S وأصبح يضم ستة معاهد للتعليم العالي وهي:

- المعهد الوطني للتعليم العالي للميكانيك.
- المعهد الوطني للتعليم العالي للهندسة المعمارية.
- المعهد الوطني للتعليم العالي للإلكترونيك.

---

[1] مجلة الجامعة،مديرية النشاطات الثقافية والرياضية ، جامعة سعد دحلب العدد الأول، البليدة 2006 ص03

- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الفلاحية.
- المعهد الوطني للتعليم العالي للكيمياء الصناعية.
- المعهد الوطني للتعليم العالي للطيران.

بالإضافة إلى ملحقة في التكوين الطبي تابعة بيداغوجيا للمعهد الوطني للدراسات العليا في العلوم الطبيةINESSM للجزائر.

وبداية من شهر أوت 1989 حول المركب الجامعي للبليدة إلى جامعة البليدة، وشهد الموسم الجامعي 1989-1990 العديد من الأقسام بالإضافة إلى التخصصات الموجودة وهي كالتالي:

- علوم بيطرية
- علوم اقتصادية
- علوم تجارية
- إعلام آلي للتسيير
- لغة انجليزية
- هندسة مدنية
- هندسة ريفية
- رياضة تطبيقية

وفي السنة الجامعية1990-1991 استفادت الجامعة من ثلاث أقسام جديدة هي:

- الفيزياء
- فرنسية
- علوم قانونية

وفي السنة الجامعية1992-1993تم فتح قسم الإيطالية، كما استفادت الجامعة من (4) أربعة منشأت:

- معهد العلوم الدقيقة
- معهد العلوم البيطرية
- معهد العلوم الإقتصادية
- معهد اللغات الأجنبية

وبذلك أصبحت جامعة البليدة تجمع 12معهدا بالإضافة إلى المعاهد الموجود والمتمثلة في:

- قسم علم الإجتماع
- قسم جذع مشترك تكنولوجيا (T.C.T)
- ملحقة خميس مليانة

وفي سنة الجامعية 1998-1999 تم التحول من نظام المعاهد إلى نظام الكليات المعمول به حاليا والتي تتمثل في:

- كلية العلوم
- كلية علوم الهندسة
- كلية العلوم الطبية
- كلية الحقوق
- كلية العلوم الإقتصادية والتسيير
- كلية الآداب والعلوم الإجتماعية
- كلية العلوم الفلاحية والبيطرية

الفرع الثاني: المجال البشري

هو الوحدة الإحصائية التي قدمت لها الإستمارة، وهي المجال المتعلق بالعناصر المتمثلة لوحدات العينة، تعبر عن المجتمع الذي نريد معرفة وتكوين فكرة عنه ومن هم الأشخاص الذين يسألون[1]، والمجال البشري لهذه الدراسة تضمن فئة الأساتذة الذين يجمعون بين الوظيفة البيداغوجية و الإدارية في جامعة سعد دحلب.

الفرع الثالث : المجال الزمني:

هو الفترة التي تم فيها إنجاز البحث و بالنسبة لدراستنا هذه، فقد تم تحديد معالمها بشكلها الصحيح في شهر جانفي 2007، ليتم الإنطلاق في إعداد الجانب الميداني أين استغرق 10 أشهر ليتم بعد ذلك الإنطلاق في الجانب الميداني، أين تم اعداد الاستمارة وتنفيذها بشكلها النهائي في سبتمبر وتم استلام آخر استمارة في ديسمبر 2008.

المطلب الخامس: صعوبات الدراسة

لا يخلوا أي بحث علمي من الصعوبات خاصة في مجال العلوم الإجتماعية وهذا ما جرى أيضا بالنسبة لهذا البحث نلخصها في:

-وجود صعوبة في استرجاع الإستمارات التي وزعت على الأساتذة المكلفين بمهام إدارية، والذي يرجع ربما لالتزاماتهم الكثيرة، وكثرة الأعباء الملقاة عليهم.

-صعوبة الحصول على إحصائيات خاصة بعدد الأساتذة المكلفين بالمهام الإدارية وتوزيعهم حسب الكليات.

---

[1] عمار بوحوش، محمد ذنيبات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،ط1، 1990 ص42

المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: عرض وتحليل المعطيات الخاصة بالبيانات العامة للمبحوثين

جدول01: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	87	%85.30
أنثى	15	%14.70
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة 85.30% من العدد الإجمالي لأفراد العينة يمثلون أساتذة ذكور وهي النسبة الأكبر في الجدول في حين أن نسبة 14.70% من مجموع المبحوثين هم إناث وهي النسبة الأقل والأصغر في الجدول.

ما يفسر أن النسبة الأساتذة الجامعيين المكلفين بالمهام الإدارية الذكور أكبر من نسبة الأساتذة الجامعيين المكلفين بمهام الإدارية الإناث.

الجدول رقم 02: توزيع المبحوثين حسب السن:

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30سنة	/	/
30–40	28	%27.45
أكثر من 40	74	%72.55
المجموع	102	%100

من خلال المعطيات الجدول الإحصائية تبين لنا 72.55% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي يفوق سنها 40 سنة تليها نسبة 27.45% للفئة العمرية ما بين 30إلى 40 سنة و أن نسبة الفئة التي يقل سنها عن 30 سنة معدومة، ما يفسر أن التحاق بالعمل الإداري داخل الجامعة بالنسبة للأساتذة يتطلب شروط كالدرجة العلمية والأقدمية في التدريس. وشروط أخرى.... مما يجعلها تتوفر في ذوي الفئة العمرية التي تفوق 30 سنة.

الجدول03: يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية:

الحالة الإجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزاب	12	%11.76
متزوج	82	%80.39
مطلق	08	%7.85
أرمل	/	/
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية نلاحظ الفئة الغالبة هي فئة الأساتذة المتزوجين بالنسبة 80.39% من مجموع المبحوثين، ما يشير أن أغلب الأساتذة الجمعيين المكلفين بالمهام الإدارية قد حققوا إستقرار عائلي أسري ساعدهم على تأدية مهامهم البيداغوجية وكذا مهام أكثر وأكبر تتمثل في المهام الإدارية.

ثم تليه نسبة العزاب بنسبة 11.76% أما فئة الأساتذة المطلقين فكانت 7.85%.

في حين أن نسبة الأساتذة الأرامل معدومة.

الجدول رقم 04: يبين توزيع المبحوثين حسب عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من02	12	%11.76
4–2	54	%52.94
أكثر من 04	36	%35.30
المجموع	102	%100

تبين لنا المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن نسبة 52.94% من مجموع المبحوثين و هي النسبة الأكبر التي سجلت في الجدول. لدى الفئة التي يتكون عدد أفراده من 02 إلى 04 أشخاص، ما يفسر أن أغلب الأفراد العينة من الذين يطبقون التخطيط الأسري، وتليها الفئة التي يتكون عدد أفراد أسرتها أكثر من 4 أفراد بنسبة 35.30% .

في حين كانت نسبة الفئة التي يتكون عدد أفراد أسرتها أقل من فردين 11.76%.

جدول رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية:

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
دكتوراه	58	%56.86
ماجيستير	44	%43.14
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية أن 56.86% من مجموع المبحوثين وهي نسبة الأكبر في الجدول هي الفئة التي درجتها العلمية دكتوراه، في حين أن 43.14% من مجموع المبحوثين هي فئة التي درجتها ماجستير.

من خلال النسب السابقة يتبين لنا أن الأساتذة الممارسين للمهام الإدارية حاصلون إما على درجة الدكتوراه أو ماجستير ويرجع ذاك إلى خصوصية كل منصب وما يتطلبه من درجة علمية.

جدول رقم 06: يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة:

الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذة تعليم العالي	20	%19.60
أستاذة محاضر	42	%41.17
أستاذة مكلف بالدروس	40	%39.23
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة بنسبة 41.17 % هي من رتبة أستاذ محاضر، ثم تليها نسبة 39.23 % لرتبة أستاذ مكلف بالدروس.

ثم نسبة 19.60% هي نسبة الأقل لرتبة أستاذ المحاضر.

إن هذه النسب تبين لنا أنه لا تشترط رتبة معينة كي يستطيع الأستاذة الجامعي أن يلتحق بالعمل الإداري. إلا لبعض المناصب كالعميد أو رئيس الجامعة وبعض المناصب الأخرى التي تفرض بعض الشروط على الأساتذة الملتحقين بها.

جدول رقم 07: جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة
5-10سنوات	38	%37.25
11-15سنة	18	%17.64
أكثر16 سنة	46	%45.10
المجموع	**102**	**%100**

تبين لنا معطيات الجدول الإحصائية أن نسبة 45.10% من مجموع المبحوثين وهي النسبة الأكبر في الجدول أن أقدمية هذه الفئة تفوق 16 سنة وتليها نسبة 37.25 % من مجموع المبحوثين وهي الفئة التي تنحصر أقدميتها بين 5إلى 10 سنوات.

فحين نسبة 17.64% للفئة التي تنحصر أقدميها من11 إلى15 سنة.

إن هذه النسب تبين أن جميع أفراد العينة (الأساتذة الجامعيين المكلفين بالمهام الإدارية) لهم خبرة و أقدمية في الجامعة.وأن أكبر نسبة كانت للفئة التي خبرتها تفوق الستة عشر سنة.

إن هذه الأقدمية تجعلها على دراية واطلاع بأمور الجامعة وشؤون الطلبة مما جعلها الأجدر بتسيير وتنظيم الجامعة وكلياتها وأقسامها.

جدول رقم 08: جدول يبين توزيع أفراد العينة حسبما إذا قد سبق لهم الشغل خارج الجامعة.

سبق الشغل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	%29.42
لا	72	%70.58
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية أن نسبة 70.58%من مجموع المبحوثين هي فئة التي لم يسبق لها العمل خارج الجامعة في حين 29.42 %من مجموع المبحوثين هي الفئة التي لم يسبق لها الشغل خارج الجامعة.

ما يبين أن أغلب أفراد العينة لم يسبق لهم الشغل في أي عمل آخر خارج الجامعة. في حين أن النسبة الأقل هي التي اشتغلت قبل ذاك خارج الجامعة الأمر الذي أكسبها خبرة وتجربة قبل التحاقها بالجامعة.

جدول رقم 09 :توزيع أفراد العينة حسب المدة التي اشتغلوا فيها في الادارة الجامعة

المدة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 3سنة	08	%7.84
4 – 6	48	%47.05
أكثر من 7سوات	46	%45.11
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول السابق يتبين لنا أن نسبة 47.05 **%** من مجموع المبحوثين وهي النسبة الأكبر في الجدول هي للفئة التي لها خبرة في العمل الإداري بين4 إلى 6 سنوات، تليها الفئة التي خبرتها في العمل الإداري تفوق 7سنوات بنسبة 45.11**%** تليها الفئة التي لها خبرة تقل عن 3 سنوات بنسبة 7.84%.

تشير النسب السابقة إلى أن جل أفراد العينة لهم خبرة من ثلاث سنوات إلى أكثر من 6سنوات في مجال العمل الإداري بالجامعة ما يفسر أن هناك إستمرارية للمبحوثين في ممارستهم للعمل الإداري لأن أقل فترة مثلا للأستاذ للجامعي كرئيس للقسم لا تتجاوز ثلاث سنوات بإضافة إلى عدة مناصب أخرى ما يفسر أن هناك حرص على تجديد واستمرار فترات العمل في الإدارة .

أما نسبة 7.84**%** من مجموع المبحوثين فهي الفئة الملتحقة حديثا بالعمل الإداري من مجموع الأساتذة الجامعيين والتي تطمح هي الأخرى في الاستمرار في هذا العمل.

جدولا رقم 10: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب وظيفتهم الإدارية.

الوظيفة الإدارية	التكرار	النسبة المئوية
نائب رئيس الجامعة	02	%1.96
عميد	04	%3.92
نائب عميد	10	9.80%
رئيس قسم	22	%21.56
نائب رئيس قسم	42	41.17%
رئيس مجلس علمي	04	%3.92
رئيس لجنة علمية	18	7.67%
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن 41.17% من مجموع المبحوثين هم نواب لرؤساء الأقسام.وتليها نسبة 21.56% هي لرؤساء الأقسام ونسبة 17.67 %هم رؤساء لجان علمية، و9.80% نواب العمداء، في حين تساوت النسبة بين العمداء ورؤساء المجالس العملية بـ3.92%ونلاحظ نسبة 1.96%هم لفئة نواب رئيس الجامعة. وهم يمثلون جميعا مجموع المبحوثين.

جدول11: يبين وظيفة المبحوثين الإدارية حسب درجتهم العلمية:

درجة العلمية / الوظيفة الإدارية	دكتراه		ماجستير		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نائب رئيس الجامعة	/	/	02	%100	02	%100
عميد	04	%100	/	/	04	%100
نائب عميد	10	%100	/	/	10	%100
رئيس قسم	16	%72.72	06	%27.28	22	%100
نائب رئيس قسم	06	%14.28	36	%85.72	42	%100
رئيس مجلس عملي	04	%100	/	/	04	%100
رئيس لجنة علمية	18	%100	/	/	18	%100
المجموع	58	%56.86	44	%43.14	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة سجلها الجدول هي للفئة المتحصلة على الدكتوراه كدرجة علمية بنسبة 56.86% من مجموع المبحوثين مقابل 43.14% للفئة المتحصلة على ماجستير كدرجة علمية.

فبالنسبة لنواب رئيس الجامعة وعددهم 02 فنجد أن نسبة 100%منهم متحصلين على ماجستير كدرجة علمية.

أما العمداء وعددهم04 فنجد نسبة 100% منهم متحصلين على الدكتوراه كدرجة علمية أما بالنسبة لنواب العمداء وعددهم 10 فنجد أن نسبة 100% منهم متحصلين على الدكتوراه كدرجة علمية.

أما رؤساء الأقسام وعددهم 22 فنجد أن نسبة 72.72% منهم متحصلين على الدكتوراه كدرجة علمية مقابل 27.28%منهم للفئة المتحصلة على الماجستير كدرجة علمية.

في حين أن نواب رؤساء الأقسام وعددهم 42 فإن نسبة 85.72% منهم وهي الأكبر للمتحصلين على الماجستير كدرجة علمية مقابل 14.28% منهم للفئة المتحصلة على الدكتوراه كدرجة علمية.

أما بالنسبة لرؤساء المجالس العلمية فعددهم 04 فإن نسبة 100%منهم متحصلين على الدكتوراه كدرجة علمية.

أما رؤساء اللجان العلمية وعددهم 18 فنسبة 100% منهم متحصلين على درجة الدكتوراه كدرجة علمية.

نلاحظ من خلال عرض النسب السابق ذكرها في الجدول أعلاه أن أكبرنسبة من المبحوثين هي للذين هم متحصلون على الدكتوراه كدرجة علمية، إذ وجدنا أنها بنسبة 100 % لدى فئة العمداء ونواب العمداء ورؤساء المجالس العلمية واللجان العلمية ، لأن هذه المناصب تتطلب درجة علمية أكبر وأعلى من المناصب الأخرى التي نجدها تجمع بين الدرجتين.

ما يفسر أن هناك قوانين وشروط يجب الإلتزام بها لأن لكل منصب خصوصيته وما يتطلبه من شروط ودرجة علمية، يستلزم على الملتحق به توفره عليها.

الجدول رقم 12: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب سبب إتحاقهم بالعمل الإداري في االجامعة

سبب الالتحاق	التكرار	النسبة لمئوية
الحصول على بعض الامتيازات	10	%9.80
لتفادى مشاكل للتدريس	26	%25.50
للمساهمة في تنظيم كلية	66	%64.70
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية نلاحظ أن نسبة 64.70% من مجموع المبحوثين أجابت أن سبب إلتحاقهم بالعمل الإداري كان لأجل المساهمة في تنظيم الجامعة، لأن هذه الفئة ترى أنها الأجدر بتسيير وتنظيم أمور الجامعة، لأن الأستاذ الجامعي هو الشخص المناسب للإشراف على أمورها خاصة الفئة ذات الخبرة التي تريد أن توظف مكتسباتها المعرفية في ذلك، في حين أن 25.50%من مجموع المبحوثين ترى أن سبب إلتحاقهم بالعمل الإداري هو لتفادي مشاكل للتدريس.

في حين كانت نسبة 9.80 % من مجموع المبحوثين ترى أن السبب الأساسي في التحاقها بالعمل الإداري في الجامعة كانت من أجل الحصول على بعض الإمتيازات التي يمكن أن يؤمنها العمل الإداري لأستاذ الجامعي الممارس له. فمن خلال عمله الإداري بالجامعة قد يستطيع الأستاذ الجامعي أن يؤمن بعض الإمتيازات المادية له والأساتذة الجامعيين زملائه ،ولقسمه أو كليته والطلبة، قد تتمثل هذه الإمتيازات في توفير وسائل الاسناد البيداغوجي ،كالكتب ،والحواسيب، أو توفير منحة دراسية للخارج، أو تكوين أو غير ذلك.

جدول رقم 13:يبين مناصب المبحوثين الإدارية وسبب التحاقهم بالعمل الإداري بالجامعة

سبب الإلتحاق / المناصب	للحصول على بعض الامتيازات		لتفادي مشاكل التدريس		للمساهمة في تنظيم الجامعة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نائب رئيس الجامعة	/	/	/	/	02	%100	02	%100
عميد	/	/	/	/	04	%100	04	%100
نائب العميد	/	/	/	/	10	%100	10	%100
رئيس القسم	02	%19.09	02	%09.09	18	%81.82	22	%100
نائب رئيس القسم	02	%19.09	16	%98.09	18	%42.85	42	%100
رئيس مجلس علمي	/	/	/	/	04	%100	04	%100
رئيس لجنة علمية	/	/	08	%44.45	10	%55.55	18	%100
المجموع	10	%9.80	26	%25.50	66	%64.70	102	%100

تبين معطيات الجدول الإحصائية في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة في الجدول هي للفئة التي كان سبب التحاقها بالعمل الإداري لأجل المساهمة في تنظيم الكلية بنسبة 64.70% من مجموع المبحوثين تليها نسبة 25.50% من مجموع المبحوثين للفئة التي كان سبب إلتحاقها بالعمل الإداري لأجل تفادي مشاكل التدريس في حين 9.80%من

مجموع المبحوثين هي نسبة الفئة التي ترى أن تسبب إلتحاقها بالعمل الإداري كان لسب الحصول على بعض الإمتيازات.

فبالنسبة لنواب رئيس الجامعة وعددهم 02 فإن أكبر نسبة سجلت لدى الفئة التي ترى أن سبب إلتحاقها بالعمل الإداري هو للمساهمة بتنظيم الجامعة بنسبة 100%.

وبالنسبة للعمداء وعددهم 04 فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي إلتحقت بالعمل الإداري لأجل المساهمة في تنظيم أيضا الجامعة بنسبة 100%.

أما عن نواب العمداء وعددهم 10 فإن أكبر نسبة كذلك نجدها لدى الفئة التي إلتحقت بهدف المساهمة في تنظيم الجامعة بنسبة 100 %.

في حين أن رؤساء الأقسام وعددهم 22 فإن أكبر نسبة كانت ادى الفئة التحقت بالعمل الإداري للجامعة بدافع المساهمة في تسير وتنظيم أمور الجامعة بنسبة81.82% تتساوى النسب يبين الفئة التي تتم إلتحاقها بالعمل الإداري لأجل الحصول على بعض الإمتيازات والفئة التي التحقت بهدف تفادي مشاكل التدريس بنسبة 9.09% لكلا الفئتين.

وبالنسبة لنواب رؤساء الأقسام وعددهم 42 فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي ترى أن سبب إلتحاقها بالعمل الإداري هو المساهمة في تنظيم الجامعة بنسبة 42.45% وتليها نسبة 38.09% لدى الفئة التي كان سبب إلتحاقها لتفادي مشاكل التدريس وأقل نسبة لدى الفئة التي كان سبب إلتحاقها هو الحصول على بعض الإمتيازات بنسبة 08% منهم وبالنسبة رؤساء المجالس العلمية وعددهم 04 فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي ترى أن سبب إلتحاقها هو للمساهمة في تنظيم الجمعة بنسبة 100%.

في حين أن رؤساء اللجان العلمية وعدهم 18 فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي كان سبب إلتحاقها بالعمل الإداري للمساهمة في تنظيم الجامعة بنسبة 55.55%وتليها الفئة التي كان سبب إلتحاقها هو لتفادي مشاكل التدريس بنسبة 44.45%.

تبين النسب السابقة أن أغلبية المبحوثين قد إلتحقوا بالعمل الإداري لأجل المساهمة في تنظيم الكلية خاصة نواب رئيس الجامعة والعمداء ونواب العمداء بنسبة 100%.

والبعض منهم الذين إلتحقوا لسبب تفادي التدريس في حين كانت أقل نسبة هي الفئة الأكثر صراحة التي أجابت أن سبب إلتحاقها هو رغبتها في الحصول على بعض الإمتيازات ، خاصة لدي رؤساء الأقسام ونوابهم.

المطلب الثاني: تحليل بيانات الفرضية الأولى

الجدول رقم 14: توزيع المبحوثين حسب إذا ما كانت لهم فكرة عن التغيرات التي مست الجامعة الجزائرية.

لهم فكرة	التكرار	النسبة
نعم	102	%100
لا	/	/
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن كل المبحوثين على علم ودراية بالتغيرات التي مست الجامعة الجزائرية بنسبة 100% من مجموع المبحوثين وأن النسبة معدومة للأساتذة الذين ليست لهم فكرة بالتغيرات التي مست الجامعة.

إن هذه النسبة تبين مدى إطلاع وإلمام الأساتذة الإداريين المكلفين بالعمل الإداري في الجامعة بدون استثناء بالتغيرات والتعديلات التي طرأت على الجامعة الجزائرية.

لأن العمل الذي يشغلونه هؤلاء الأساتذة كإداريين يفرض عليهم ذلك لأنهم يتعاملون مع هذه التغيرات والتعديلات بشكل مباشر من خلال ممارستهم لعملهم عن طريق القوانين والمراسيم سواءا كان هذا الأستاذ عميد أو نائب عميد أو رئيس قسم ...

جدول 15: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة، ورأيهم في التغيرات التي مست الجامعة "حتمية فرضتها الأوضاع ، فقط من أجل التغيير"

التغيرات / الفترة الزمنية	حتمية فرضتها الأوضاع		فقط من أجل التغير		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	04	%50	04	%50	08	%100
4 – 6 سنوات	30	%62.5	18	%37.5	48	%100
أكثر من 7	40	%86.95	06	%13.05	46	%100
المجموع	74	%72.55	28	%27.45	102	%100

يتبين من خلال المعطيات المشار إليها في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة هي التي ترى أن التغيرات التي مست الجامعة كانت حتمية فرضتها الظروف بنسبة 72.55% في حين أن نسبة 27.45% هي نسبة المبحوثين الذين يرون أن التغيرات التي مست الجامعة الجزائرية جاءت فقط من أجل التغيير.

فبالنسبة للمبحوثين الذين تقل فترة عملها في الإدارة عن 3 سنوات وعددهم 08 فإنها تساوت النسب بين الذين يروا أن هذه التغيرات جاءت كحتمية فرضتها الأوضاع والذين يروا أن هذه التغيرات جاءت فقط من أجل التغيير بنسبة 50% لكل منهما.

أما المبحوثون الذين تنحصر فترة عملهم في الإدارة بين 4 – 6 سنوات وعددهم 48 فإن 62.50% منهم يرون أن هذا النظام طبق كحتمية فرضتها الأوضاع، في حين 37.50% منهم ممن يرى أنه فقط من أجل التغيير.

أما المبحوثين الذين تفوق فترة عملهم في الإدارة 7 سنوات وعددهم 46 فإن نسبة 86.95% منهم من يروا أنه نظام طبق كحتمية فرضتها الأوضاع ونسبة 13.05% هي نسبة الفئة التي ترى أن تطبيق هذا النظام جاء فقط من أجل التغيير.

إن أغلب المبحوثين يروا أن هذه التغيرات التي مست الجامعة الجزائرية كانت نتيجة لحتمية فرضتها الأوضاع ابتداءا من الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث يرى المبحوثين مثلا في تطبيق نظام الكليات سابقا ثم المعاهد ثم العودة إلى تطبيق نظام الكليات ثانية أو تطبيق لنظام L.M.D كنظام بيداغوجي جديد بالإضافة إلى النظام القديم، حتمية فرضتها الظروف الداخلية على الساحة الوطنية، وذلك لتؤدي الجامعة وظائفها خاصة تلك التي تخص البحث العلمي والمجتمع من جهة وكذا يروا أن هذه التغيرات جاءت كذلك كحتمية لمواكبة التغيرات الخارجية على الساحة الدولية من جهة أخرى.

كما لاحظنا أن زيادة نسبة أراء المبحوثين الذين يروا أن هذا التغير جاء كنتيجة أو كحتمية فرضتها الأوضاع تتزايد بتزايد الفترة التي عمل بها المبحوثين في الإدارة.

الجدول رقم (16): يبين توزيع المبحوثين حسب رأيهم في ما إذا كان نظام الكليات نظام مرن يساعد على تسيير شؤون الجامعة.

مرونة نظام الكليات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	76	%74.50
لا	26	%25.50
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية فأن نسبة 74.50% من مجموع المبحوثين ترى أن نظام الكليات مرن يساعد على التسيير.

إن ارتفاع هذه النسبة لهذه الفئة يرجع إلى خبرتها لأنها ترى أن نظام الكليات يعطي استقلالية أكثر لأنه نظام يقوم على اللامركزية والحرية التي تمنحها الجامعة للكلية، ويتميز بالسهولة في التنسيق بين الأقسام ويساعد على التقارب بين الأساتذة والطلبة والإدارة، وهو أساسا نظام يقوم على فكرة التقسيم الإداري في العمل.

في حين كانت نسبة 25.50% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي ترى أن نظام الكليات نظام غير مرن ولا يساعد على تسيير أمور الجامعة لأنها ترى أن هناك صعوبة في التنسيق بين مختلف الأقسام والكليات لأنه ليس بنظام مرن كما ترى أن هناك صعوبة في التنسيق بين الأقسام وكذا صعوبة في الإتصال، وإن كانت مستقلة (الكليات)، فهي دائما تابعة للأمانة العامة للجامعة.

جدول رقم 17: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب إذا ما كانت لهم فكرة حول نظام L.M.D

فكرة حول LMD	التكرار	النسبة المئوية
نعم	96	%94.11
لا	6	%5.89
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول يتبين لنا أن الأغلبية الساحقة للمبحوثين لهم فكرة ودراية بنظام LMD الجديد بنسبة 94.11% من مجموع المبحوثين، ويرون فيه نظام جاء من أجل مواكبة التغيرات الخارجية العالمية التي مست المنظومة التعليمية للدول، وكذا ضرورة من أجل مواكبة التغيرات التي طرأت على الساحة الوطنية من الجانب السياسي والإقتصادي والإجتماعي، لهذا فإن تطبيق هذا النظام كان لأجل الرقي بالمنظومة التعليمية الوطنية وتطويرها كي تقوم بوظائف الجامعة من جهة، والمجتمع من جهة أخرى.

في حين كانت نسبة 5.89% من مجموع المبحوثين للفئة التي ليس لها فكرة حول نظام LMD، لأنها ترى أنه نظام ما زال يشوبه الكثير من الغموض، ولم تكتمل بعد معالمه، وهو ما يزال تحت التجربة، كما أنه لم يتم بعد تحديد الأهداف المرجو تحقيقها من وراء تطبييق هذا النظام بشكل واضح وصريح.

جدول رقم 18: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة، ورئيهم في تطبيق نظامLMD، (ضرورة لمواكبة التغيرات الخارجية أم ضرورة لمواكبة التغيرات الداخلية)

المواكبة الفترة الزمنية	التغيرات الخارجية		التغيرات الداخلية		إيجابيات أخرى		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	06	%100	/	/	/	/	6	%100
6-4	32	%72.72	08	%18.18	04	%9.10	44	%100
أكثر من 7 سنوات	38	%82.60	06	%13.05	02	%4.35	46	%100
المجموع	76	%79.17	17	%14.58	06	%6.25	96	%100

ملاحظة: نعتمد في التحليل على عدد التكرارات والذي هو مجموع إجابات المبحوثين الذين لهم فكرة حول نظام LMD وعددهم "96"

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن أكبر نسبة هي للفئة التي ترى أن نظام LMD طبق لأجل مواكبة التغيرات الخارجية، بنسبة 79.17% وتليها نسبة 14.58% للفئة التي ترى في تطبيقه مواكبة للتغيرات الداخلية في حين أن 6.25% هي نسبة المبحوثين الذين أرجعوا تطبيقه إلى أسباب أخرى.

فبالنسبة للمبحوثين الذين تقل فترة عملهم في الإدارة عن 3 سنوات، وعددهم 06، فإن نسبة 100% منهم ترى أن تطبيق هذا النظام LMD جاء لمواكبة التغيرات الخارجية

أما الفئة التي تنحصر فترة عملها في الإدارة بين 4-6 سنوات وعددهم 44 فإن نسبة 72.72% ترى أن هذا التطبيق جاء لمواكبة التغيرات الخارجية ونسبة 18.18% ترى أنه جاء نتيجة تغيرات داخلية في حين 9.10% فقط أرجعته إلى أسباب أخرى.

أما المبحوثين الذين تفوق فترة عملهم 07 سنوات فإن 79.17% أرجعته إلى التغيرات الخارجية و 14.58%س إلى التغيرات الداخلية و 6.25%س أرجعته إلى أسباب أخرى.

من خلال النسب التي عرضت لاحظنا أن أكبر نسبة من المبحوثين ترى أن تطبيق نظام LMD جاء لمواكبة التغيرات الخارجية التي ظهرت في دول العالم، وإن هذا النظام طبق على منظومة التعليم العالي، كمحاولة للرقي بها إلى مستوى الدول الخارجية، ولاحظنا أن أكبر نسبة لدى الفئة التي تقل فترة عملها في الإدارة عن 03 سنوات وتملثت في كل المبحوثين، وتليها نسبة الفئة التي تفوق 7 سنوات ثم نسبة الفئة التي تنحصر فترة عملها بين 4 و 6 سنوات.

جدول رقم (19): جدول يبين توزيع المبحوثين حسب رأيهم في أكثر الأنظمة فعالية.

فعالية	التكرار	النسبة المئوية
الكليات	78	%76.47
المعاهد	24	%26.53
المجموع	100	%100

تبين معطيات الجدول الإحصائية أن نسبة 76.47% من مجموع المبحوثين هي للفئة التي ترى أن نظام الكليات أكثر فعالية، في حين كانت نسبة 26.53% من مجموع المبحوثين للفئة التي ترى أن نظام المعاهد أكثر فعالية، إن الاختلاف في النسب بين المبحوثين يعبر على اطلاع كلا الفئتين على الأنظمة السابقة واختلافهم في رأيهم.

إن ارتفاع نسبة المبحوثين الذين يرو أن نظام الكليات أكثر فعالية يرجع ذلك لأن هذه الفئة ترى أن نظام (نظام الكليات له استقلالية في التسيير خاصة من الناحية المالية، وهو نظام يعطي مساحة أكبر وحرية للتسيير والإستقلالية لأنه نظام يقوم على اللامركزية. لأن الكلية لا ترجع في الكثير من قراراتها إلى إدارة الجامعة المركزية بل تتخذها على مستوى الكلية، وبذلك فإن نظام الكليات يمنح فرصة للمسؤولين عليها لتطبيق مشاريعهم بحرية)

أما الفئة التي ترى أن نظام المعاهد أكثر فعالية فذلك راجع إلى أن نظام المعاهد أكثر سهولة من حيث التنسيق بين مختلف الأساتذة والأقسام ويرونه أكثر مرونة.

جدول رقم 20: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة ورأيهم في أي الأنظمة أكثر فعالية من حيث التسيير.

الأنظمة / الفترة الزمنية	الكليات		المعاهد		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	05	%62.50	03	%37.50	08	%100
6-4	35	%72.92	13	%27.08	48	% 100
أكثر من 7	38	%82.61	08	%17.39	46	%100
المجموع	78	%76.47	24	%26.53	102	%100

تبين المعطيات الإحصائية المشار إليها في الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يروا أن نظام الكليات هو نظام اكثر فعالية من حيث التسيير مقارنة مع نظام المعاهد بنسبة 76.47% في حين أن 23.53% فقط من مجموع المبحوثين هي الفئة التي ترى أن نظام المعاهد أكثر فعالية من نظام الكليات من حيث التسيير.

فبالنسبة للمبحوثين الذين تقل أقدميتهم في العمل الإداري عن 3 سنوات وعددهم 8 فإن نسبة 62.50% منهم من يرى أن نظام الكليات هو النظام الفعال من حيث التسيير، مقابل 37.50% نسبة الذين يروا أن نظام المعاهد أكثر فعالية في التسيير.

أما المبحوثين الذي تنحصر أقدميتهم بين 4 و 6 سنوات في العمل الإداري وعددهم 48 فنجد أن أكبر نسبة لدى الفئة التي ترى أن نظام الكليات أكثر فعالية من نظام المعاهد بنسبة 72.92% مقابل نسبة 27.08% للفئة التي ترى أن نظام المعاهد أكثر فعالية.

في حين أن المبحوثين الذين تفوق أقدميتهم في العمل الإداري بالجامعة أكثر من 07 سنوات وعددهم 46فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي ترى أن نظام الكليات أكثر فعالية من نظام المعاهد بنسبة 82.61% مقابل نسبة 17.39% الفئة التي ترى أن نظام المعاهد أكثر فعالية.

تشير النسب السابقة أن أغلب المبحوثين أجابوا بأن نظام الكليات نظام أكثر فعالية من حيث التسيير من نظام المعاهد وذلك لما يتمتع به نظام الكليات من مزايا تجعله أكثر فعالية من حيث التسيير.

خاصة من ناحية اللامركزية التي تفتح المجال أمام المسيرين على مستوى الكلية بتسيير أمورها بكل حرية على عكس نظام المعاهد الذي يعتبر نظام مركزي يرجع فيه المسير في كل صغيرة وكبيرة إلى نظام المركزي بالجامعة.

ونجد أن هذه الآراء تتزايد بتزايد المدة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة، ما يفسر أنه كلما زادت المدة زادت دراية وخبرة المبحوثين وإطلاعهم بأن نظام الكليات هو النظام الفعال من حيث التسيير وليس العكس، ولقد أعيد تطبيقه لمواكبة التغييرات الجديدة، والأهداف المسطرة، المرجو من الجامعة تحقيقها.

الجدول رقم 21: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب رأيهم في ما إذا كان التسيير الإداري للجامعة يواجه صعوبات.

صعوبات	التكرار	النسبة المئوية
صحيح	89	%96.07
خطأ	4	%3.93
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية يتبين لنا أن الأغلبية الساحقة بنسبة 96.07% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي ترى أن التسيير الإداري للجامعة يواجه صعوبات، في حين كانت نسبة 3.93% هي الفئة التي ترى أن التسيير الإداري للجامعة لا يواجه صعوبات وهي نسبة ضئيلة جدا إذا ما قارناه بسابقتها.

إن ارتفاع نسبة الفئة التي ترى أن التسيير الإداري للجامعة يواجه صعوبات يرجع في الأساس أنها ترى أن هناك ضعف كبير على مستوى تأطير الطاقم الإداري للجامعة، علما أنها كذلك (الجامعة) تعاني من ضعف وعجز في تمويل، خاصة بالنسبة لتمويل الأبحاث العلمية، ومخابر وفرق البحث، أي البحث العلمي عامة وعموما، إن الإدارة الجامعية تعاني من ضعف وسوء في التنظيم وكذا التسيير.

جدول رقم 22: يبين توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في إذا ما كانت الجهات المسئولة تأخذ بعين الإعتبار إقتراحاتهم قبل أن تقدم على أي تغيير في الهيكلة.

تأخذ بالإقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	44	%43.13
لا	58	%56.87
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية أن %56.87 من مجموع المبحوثين هي الفئة التي ترى أن الجهات المسؤولة لا تأخذ بعين الإعتبار إقتراحاتهم قبل أن تقدم على أي تغيير في الهيكلة ويرجعون ذلك بالدرجة الأولى إلى أن الهيكلة مقترحة من طرف الوزارة الوصية، ولا تأخذ بعين الإعتبار آراء الجامعات.

كما أنها (الجهة الوصية) تأمر ولا تستشير وعلى البقية التنفيذ لهذا فهو لا يتسنى لهم ذلك.

في حين أن %43.13 من مجموع المبحوثين أجاب بأن الجهات المسولة تأخذ بعين االإعتبار إقتراحاتهم قبل أن تقدم على أي تغيير في الهيكلة، لأن هذه الجهة ترى في هذه الفئة الجهة الأكثر خبرة والأجدر بمشورتها، وأخذ إقتراحاتها بعين الأعتبار لخبرتها في هذا المجال .

المطلب الثالث: تحليل بيانات الفرضية الثانية

الجدول 23: جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب إذا ما كانوا منخرطين بأي تنظيم نقابي.

انخراط بنقابة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	26	%25.5
لا	76	%74.5
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية يتبين لنا أن نسبة 74.5% من مجموع المبحوثين هي الفئة الغير منخرطة بتنظيمات نقابية،س وهي تمثل الأغلبية الساحقة، إن ارتفاع هذه النسبة يعبر عن عدم إقتناع أغلبية المبحوثين بهذه التنظيمات وبجدوى العمل النقابي أي أنها لا تعترف بها أصلا، لأن هذه الأنظمة النقابية غير فعالة، كما أن الكثير من المبحوثين ليس لهم الوقت الكافي لممارسة العمل النقابي الذي هو كذلك يتطلب وقت وجهد والتزامات شتى.

في حين سجلت نسبة25.5 % من مجموع المبحوثين للفئة التي تنخرط بالتنظيمات النقابية، لأنها تؤمن بالعمل النقابي وجدواه، كما تعمل جاهدة لأجل تحقيق أهدافها والإلتزام بمبادئها.

جدول رقم 24: جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانوا انخرطوا بأي تنظيم سياسي.

انخراطهم في تنظيم سياسي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	%5.68
لا	86	%94.32
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية يتبين لنا أن نسبة 94.32% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي ليست منخرطة بأي تنظيم سياسي لأنها ترى أن انخراطها بأي تنظيم سياسي سيعيق عملها داخل الجامعة، ولن يعود عليها ولا على الجامعة بشيء.

في حين نسبة 5.68% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي لها انخراط بتنظيمات سياسية، وهي بذلك ترى أن تربط بين الجامعة والمجتمع من خلال المشاركة في التنظيم والتوعية والمشاركة في تحديد بعض الأهداف والقرارات.

جدول رقم 25: جدول يبين توزيع أفراد العينة على حسب انتسابهم إلى فرقة أو مخبر بحث

الإنتساب	التكرار	النسبة المئوية
فرقة بحث	52	%50.98
منجز بحث	46	%45.10
لا	04	%3.92
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية أن نسبة %50.98 من مجموع المبحوثين هي الفئة التي تنتسب إلى فرقة بحث وأن %45.10 من مجموع المبحوثين هي الفئة التي تنتسب إلى مخابر البحث.

إن هذه النسب تعبر عن مدى حرص الأستاذ المكلف بالمهام الإدارية على خدمة البحث العلمي وتطويره، إذ يجدون في ذلك زيادة لمعارفهم الشخصية وزيادة في عطائهم العلمي وتنمية وخدمة للبحث العلمي ودعمه. مما ينعكس على الجامعة والمجتمع.

في حين أن نسبة %3.92 هي الفئة التي لا تنتسب إلى مخابر بحث لأنها ترى أن هناك غياب للإعلام في هذا المجال وفرض شروط قد تعيق إنشاء فرق البحث أو الإنتماء إلى هذه المخابر.

الجدول رقم 26: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب انخراطهم بجمعية علمية أو أكاديمية

أنخراطهم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	%54.90
لا	46	%45.10
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية أن 54.20% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي لها انخراط بجمعيات علمية كانت أو أكاديمية، لأن هذا الإنخراط سيساعدها على الإطلاع على كل ما هو جديد أو يتم اكتشافه في إطار البحوث العلمية، كما أن هذا الإنخراط سيساعدها أيضا على تطوير معارفها الشخصية، وباعتبار هذه الفئة من الأساتذة الجامعيين المكلفين بالمهام الإدارية فهذا سوف يساعدها على مد جسور التعاون بين الجامعة وهذه الجمعيات. (جهات خارجية) مما يساعدها في تطوير البحث العلمي.

كما أن نسبة 45.10% من مجموع المبحوثين، هي الفئة التي ليست لها انخراط بأي جمعية علمية أو أكاديمية، لأنها ليست على علم بوجود هذه الجمعيات لغياب الإعلام والترويج لها، وإن وجدت فهي ليست كثيرة، خاصة على المستوى الوطني.

كما أنه توجد صعوبات للإنخراط بها لأنها تتميز بالإنغلاق على أعضائها فقط، لهذا لم تسمح لهم الفرصة بالإنخراط.

جدول رقم 27: توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت لهم أصدارات

الإصدارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	92	%90.19
لا	10	%9.81
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية يتبين لنا أن 90.19% من مجموع المبحوثين لهم إصدارات علمية في حين 9.81% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي لم تكن لديها إصدارات.

إن ارتفاع نسبة الفئة التي لها إصدارات علمية، تبرر نزعة الأستاذ الجامعي وحبه للعطاء والبحث وتقديم ما لديه من معلومات وإرشادات واستشارات جديدة، في ميدان البحث العلمي، وتكريس نفسه ووقته لأجل ذلك، رغم صعوبات والمهام الموكلة إليه.

فرغم مشقات ذلك فإننا نجد هذه الفئة تبدع في إصدارتها دون كلل أو ملل.

في حين أن انخفاض نسبة الفئة التي ليست لها إصدارات يعكس أثر الوظيفة الإدارية السلبي، على الأستاذ المكلف بالمهام الإدارية، كونها قد أخذت منه الوقت والجهود اللازمين لذلك.

الجدول رقم 28: يبين نوعية إصدارات المبحوثين.

الإصدارات	التكرار	النسبة المئوية
مقالات	62	%96.39
كتب	22	%23.91
دوريات	08	%8.70
المجموع	92	%100

ملاحظة: نعتمد في تحليلنا للجدول على عدد التكرارات والذي هو مجموع الإجابات المبحوثين الذين لديهم إصدارات وعددهم 92.

من خلال معطيات الجدول الإحصائية يتبين أن نسبة 67.39% من مجموع الأساتذة المكلفين بالمهام الإدارية التي لهم إصدارات، تتمثل إصداراتهم في مقالات، تليها نسبة 23.91% للفئة التي تتمثل إصداراتها في الكتب وهي نسبة مرتفعة إذا ما قارناها بالوقت الذي يقضيه المبحوثين في أداء مهامهم بين التدريس والإدارة، لأن إصدار الكتب ليس بالشيء الهين كونه يتطلب الكثير من البحث والجهود والوقت، في حين كانت نسبة 8.70% هي الفئة التي تتمثل إصداراتها في دوريات.

جدول رقم 29: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة حسب ما كانت لديهم إصدارات علمية.

الإصدارات الفترة الزمنية	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	04	%50	04	%50	08	%100
6-4	49	%79.16	10	%20.84	48	%100
أكثر من 7	46	%100	/	/	46	%100
المجموع	90	%90.19	12	%9.81	102	%100

تبين المعطيات الإحصائية المشار إليها في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة سجلت في الجدول هي للفئة التي لها إصدارات بنسبة90.20% من مجموع المبحوثين وهي الأغلبية الساحقة في حين أن 9.80% من مجموع المبحوثين هي للفئة التي ليست لها إصدارات علمية.

فبالنسبة للمبحوثين الذين تقل مدة عملهم في الإدارة أقل من 3 سنوات وعددهم 08 فإن النسبة تتساوى بين الفئة التي لها إصدارات والفئة التي ليس لها إصدارات بنسبة 50% لكلا الفئتين.

أما المبحوثين الذين تتراوح فترة عملهم في الإدارة ما بين 4-6 سنوات وعددهم 48 فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي لها إصدارات بنسبة 79.16% مقابل 20.84% نسبة الفئة التي ليس لها إصدارات علمية.

في حين أن المبحوثين الذين تفوق فترة عملهم في الإدارة أكثر من 7 سنوات وعددهم 46. فإن نسبة 100% هي نسبة المبحوثين الذين لهم إصدارات أي أن كل المبحوثين لهم إصدارات.

لاحظنا أن الأغلبية الساحقة لديها إصدارات علمية.

ما يفسر أن العمل الإداري لا يعيق الكثير منهم عن القيام بهذه الإصدارات كما لاحظنا أن نسبة الإصدارات تتزايد مع تزايد الفترة الزمنية التي يقضيها المبحوثين في العمل الإداري بالجامعة.

ما يبين أن العمل الإداري لا يعيق الإصدارات العلمية التي يقوم بها المبحوثين بل يزيد منها.

جدول رقم 30: جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في المكان المناسب للأستاذ الجامعي.

مكان الأستاذ	التكرار	النسبة المئوية
مخبر البحث	52	%50.98
الإدارة	/	/
المدرج	50	%49.02
المجموع	102	%100

إن معطيات الجدول الإحصائية تبين أن 50.98% من مجموع المبحوثين ترى أن المكان الأصلي والمناسب للأستاذ الجامعي هو مخابر البحث، في حين نسبة 49.02% ترى أن المكان المناسب للأستاذ الجامعي هي المدرج نلاحظ أن هاتين النسبتان تتقارب بشكل كبير، ما يفسر إجماع المبحوثين حول مكان الأستاذ المناسب إن لم يكون في مخبر البحث فهو حتما في المدرج.

إن تقارب النسب يبين كذا طبيعة عمل الأستاذ الجامعي الذي يدفعه ويحثه دوما للتطلع لكل ما هو جديد والكشف على كل ما هو مبهم ، عن طريق البحث العلمي لأجل دفع عجلة التقدم والتطور للجامعة خاصة والمجتمع عامة من جهة ومن جهة أخرى تظهر طبيعة عمل الأستاذ الجامعي كذلك في اعتباره منبعا للعطاء، وذلك عن طريق تدريسه وتلقينه قدر المستطاع لمعارفه لطلابه في المدرج.

أما نسبة المبحوثين الذي يروا أن مكان الأستاذ الجامعي المناسب هي الإدارة فهي معدومة تشير هذه النسبة إلى مدى وعي المبحوثين بأهمية المكانين السابقين (مخبر البحث والمدرج) لأنهما يمثلان لب وجوهر عمل الأستاذ الجامعي، في حين أن تواجد الأستاذ الجامعي في الإدارة، فهو ضرورة لأجل تسيير أمور القسم والكلية والجامعة ليس أكثر، أي أنه عمله في الإدارة ضرورة وليس بمكانه الأنسب.

جدول رقم 31: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب رأيهم في ماذا تشكل لهم في ممارستهم للوظيفة الإدارية

الوظيفة الإدارية	التكرار	النسبة المئوية
عائق في مهامهم الأصلية	20	%19.60
فرصة للعطاء	34	%52.94
متنافسا	28	%27.46
المجموع	102	%100

من خلال المعطيات الإحصائية التي يبينها الجدول أعلاه يبين لنا أن نسبة 52.94% من مجموع المبحوثين وهي النسبة الأكبر في الجدول هي للفئة التي تعتبر أن ممارستها للوظيفة الإدارية فرصة للعطاء، والتنظيم أكثر، عملا بالمثل الذي يقول" أهل مكة أدرى بشعابها."

لأنها ترى في ذلك كون أن الأستاذ هو الشخص الوحيد القادر على فهم وتشخيص وتوفير ما تحتاج إليه الجامعة من أساتذة وطلبة ومن وسائل كالكتب وقاعات للدراسة، ومخابر وسائل الإعلام وغيرها.

لهذا فإن هذه الفئة ترى أنها الفئة الأنسب لهذه الوظيفة لأن الأستاذ الممارس للوظيفة الإداري، هو زميل الأستاذ الذي يمارس مهامه البيداغوجية وأستاذ الطالب في قاعات الدراسة والتأطير وهو الباحث في المخابر و...وغيرها،

هذا ما يفسر أن هذه الفئة ترى في ممارستها لمهام الإدارية فرصة للعطاء، وحتى ولو كان ذلك على حساب راحتها ومجهوداتها وقتها الخاص.

أما نسبة 27.49% من نسبة المبحوثين فترى أن في ممارستها للوظيفة الإدارية هي عبارة عن متنفسا لها، وترى أن هذه الوظيفة رغم مشاكلها ومسؤوليتها هي عبارة

عن وسيلة لترفيه كونها، تجعل الأستاذ يغير في نشاطه دون الخروج عن طبيعة عمله البيداغوجية وهو بجمعه بين الوظيفة البيداغوجية والإدارية، يكسر نوعا من الروتين في العمل.

أما نسبة 19.60% من مجموع المبحوثين وهي النسبة الأقل في الجدول هي الفئة التي ترى أن الوظيفة الإدارية التي كلفوا بها باعتبارهم أساتذة جامعيين، تقف حجر عثرة في طريق ممارستهم لوظيفتهم البيداغوجية والبحثية الأصلية، لما يترتب عن الوظيفة الإدارية من التزامات ومسؤولية تتعب كاهل الأستاذ الجامعي.

جدول رقم 32: يبين الوظيفة الإدارية للمبحوثين وماذا يمل لهم هذه الوظيفة.

تمثل الوظيفة الإدارية	عائق في مهامهم الأصلية		فرصة للعطاء		متنافسا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نائب رئيس الجامعة	/	/	02	%100	/	/	02	%100
عميد	/	/	04	%100	/	/	04	%100
نائب عميد	/	/	08	%80	02	%20	10	%100
رئيس القسم	02	%9.09	18	%81.82	02	%9.09	22	%100
نائب رئيس القسم	18	%42.85	12	%28.57	12	%28.57	42	%100
رئيس مجلس علمي	/	/	02	%50	02	%50	4	%100
رئيس لجنة علمية	/	/	08	%44.45	10	%55.55	18	%100
المجموع	20	%19.60	54	%52.94	28	%27.45	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن أكبر نسبة سجلت في الجدول هي للفئة التي تمثل لها وظيفتها الإدارية فرصة للعطاء بنسبة 52.95% من مجموع المبحوثين وتليها الفئة التي تمثل لها وظيفتها الإدارية متنفسا بنسبة 27.45% من مجموع المبحوثين وأخيرا الفئة التي ترى أن وظيفتها الإدارية تمثل لها عائق في مهامها الأصلية والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي بنسبة 19.60%.

فبالنسبة لنواب رئيس الجامعة وعددهم 2 فنجد أن أكبر نسبة 100% للفئة التي ترى أن عملها في الإدارة عبارة عن فرصة للعطاء، أما العمداء وعددهم 4 فإن أكبر نسبة منهم كانت للفئة التي ترى أن وظيفتها الإدارية تمثل لها فرصة للعطاء بنسبة 100% أيضا.

في حين أن نواب العملاء وعددهم 10، فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي ترى أن عملها الإداري فتح أمامها فرصة للعطاء بنسبة 80% وتليها الفئة التي ترى أن وظيفتها الإدارية تمثل لها متنفسا بنسبة 20%.

أما رؤساء الاقسام وعددهم 22، فأكبر نسبة كانت للفئة التي ترى أن عملها الإداري كان لأجل العطاء بنسبة 81.82% منهم، في حين تتساوى النسب بين الفئة التي تمثل لها وظيفتها الإدارية عائقا في مهامها الاصلية والفئة التي ترى فيها متنفسا بنسبة 9.09% لكلا الفئتين.

في حين أن نواب رؤساء الأقسام وعددهم 42 فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي ترى أن عملها الإداري يمثل لها عائقا في أداء مهامها الأصلية بنسبة 42.86% منهم، وتليها نسبة 28.57% لكلا الفئتين التي ترى أن عملها الإداري يمثل لها فرصة للعطاء والفئة التي ترى أنه يمثل لها متنفسا،

أما عن رؤساء المجالس العلمية وعددهم 18 قد تساوت النسب لدى الفئتين التي ترى إن عملها الإداري يمثل متنفسا والفئة التي ترى انه عبارة عن فرصة للعطاء بنسبة 50% لكلا الفئتين

أما بالنسبة لرؤساء اللجان العلمية فأكبر نسبةهي 55.55% للفئة التي ترى أن عملها في الإدارة يمثل لها تنفسا تليها نسبة الفئة التي ترى أنه يمثل لها فرصة للعطاء بـ 44.45% منهم.

من خلال النسب السابقة يتبين لنا أن أغلب المبحوثين يعتبرون أن العمل الإداري فرصة للعطاء خاصة لدى فئة نواب رئيس الجامعة والعمداء أين كانت النسبة 100%.

في حين كانت نسبة الفئة التي تعتبره متنفسا أقل وتمركزت خاصة لدى رؤساء الاقسام ونوابهم ورؤساء المجالس العلمية ورؤساء الجان العلمية، وأخيرا الفئة التي تعتبر أن العمل الإداري عائق في مهامها الأصلية كانت في فئة رؤساء الأقسام ونوابهم.

لجدول 33: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة وما إذا كانوا قد سبق لهم الإستفادة من منحة دراسية

المنحة / الفترة الزمنية	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	02	%25	06	%75	08	%100
6-4	32	%66.66	16	%33.34	48	%100
أكثر من 7 سنوات	42	%91.30	04	%8.70	46	%100
المجموع	76	%74.50	26	%25.50	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن أكبر نسبة سجلتها الجدول هي لدى الفئة التي قد سبق لها الإستفادة من منحة دراسية بنسبة 74.50% من مجموع المبحوثين.

في حين أن نسبة 25.50% نسبة الفئة التي لم تستفد من المنحة الدراسية.

فأما بالنسبة للمبحوثين الذين تقل أقدميتهم في العمل الإداري عن 3 سنوات فإن أكبر نسبة لدى الفئة لتي لم تستفد من منحة بنسبة 75% من مجموع هذه الفئة في حين أن 25% فقط هي الفئة التي استفادت من المنحة الدراسية.

في حين أن أكبر نسبة لدى المبحوثين التي كانت أقدميتهم في العمل الإداري تتراوح بين 4 و6 سنوات فكانت 66.66% هي للفئة التي استفادت من منحة دراسية، مقابل 33.34% هي نسبة الفئة التي لم تستفد من منحة دراسية.

أما بالنسبة لأكبر نسبة لدى المبحوثين الذين كانت أقدميتهم في العمل الإداري أكثر من 7 سنوات، فهي 91.30 للفئة التي استفادت من منحة دراسية، مقابل 8.70% فقط هي للفئة التي لم تستفد بعد من هذه المنحة.

يتبين من خلال النسب السابق عرضها أن أغلبية المبحوثين فقد تمكنوا من الحصول على منحة دراسية، والأقلية منهم هي التي تحتلها الفرصة بعد.

لأن نظام المنح يخضع لشروط، فإن أغلب المبحوثين قد استوفوا شروط المنحة وباعتبار المبحوثين هي الجهة المسؤولة عن توزيع المنح، لهذا فهي ترى أن عليها الإستفادة من هذه المنح، لتطوير معارفها الشخصية التي يستفيدها وتفتح أمامها العديد من المجالات في عملها، لهذا لاحظنا من خلال الجدول أنه كلما زادت المدة الزمنية التي يعمل بها المبحوثين في الإدارة كلما ازدادت فرصتهم في الحصول على منحة.

جدول 34: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب مدى تأثير لنشاطهم الإداري في عطائهم البيداغوجي والانتاجي المعرفي.

التأثير	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	%35.30
لا	66	%64.70
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية نلاحظ أن نسبة 64.70% من مجموع المبحوثين وهي النسبة الأكبر في الجدول ترى أن ممارستهم للعمل الإداري لا يؤثر في إعطائهم البيداغوجي والإنتاجي المعرفي، لأن هذه الفئة ترى أن العمل الإداري لا يحدد من واجبها اتجاه الطلبة في ما يخص ساعات التدريس، والتأطير والمناقشات، كما أنه لا ينقص من جهودها في البحث العلمي والإنتاج المعرفي.

في حين كانت نسبة 35.30% من مجوع المبحوثين وهي النسب الأقل في الجدول ترى أن ممارستها للعمل الإداري داخل الجامعة يؤثر على درجة عطائها البيداغوجي ونتائجها المعارفي كون العمل الإداري عمل مرهق يستلزم الكثير من الجهود والمسؤولية وتركيز والالتزام والوقت. هذا ما يرهق كاهل الأساتذة الممارس للعمل الإداري وينعكس سلبا على عطائه البيداغوجي والمعرفي ويجعله يتأثر هذا من جهة ومن جهة أخرى قد يكون هذا التأثير تأثيرا إيجابيا لأن ممارسة الأستاذ للعمل الإداري بالموازاة مع عمله البيداغوجي يفتح أمامه أفاق جديدة ويكسبه خبرات متعددة، الأمر الذي يجعله ينعكس إيجابا على عطائه البيداغوجي، من ناحية تلقينه للدروس لطلبته وناحية إصداراته ومؤلفاته، نظرا لتطور خبراته ومعارفه الناتجة عن هذه الممارسة.

كما أن أداته البيداغوجي يتأثر كذلك من خلال إطلاعه على بعض الحقائق والمسائل البيداغوجية بصورة مباشرة من خلال ممارسته للعمل الإداري.

جدول رقم35: يبين توزيع المبحوثين حسب رأيهم في أهمية تبادل الأراء بين الأساتذة في الجامعة الواحدة.

أهمية تبادل	تكرار	النسبة المئوية
صحيح	102	%100
غير صحيح	/	/
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول يتبين لنا أن 100% من مجموع المبحوثين يرون أن هناك أهمية لتبادل الأراء بين الأساتذة في الجامعة الواحدة، في حين كانت النسبة معدومة من مجموع المبحوثين من يرى عكس ذلك أي أنه ليست هناك أهمية لتبادل الأراء بين الأساتذة في الجامعة الواحدة.

من خلال هذه النسب يتبين لنا أن كل الأساتذة الجامعيين المكلفين بالعمل الإداري دون استثناء يعون أهمية وإلزامية تبادل الأراء بين الأساتذة الجامعيين في الجامعة الواحدة.

لأن هذا التبادل في الأراء يعود بالفائدة على الجامعة خاصة والبحث العلمي عامةفمن خلال هذا التعاون يتم تقوية روح التعاون في مجال البحث العلمي بين الأساتذة.

وكذلك يقوي روح التعاون في مجال تنظيم وتسيير الجامعة وينمي روح المبادرة ويفتح باب للنقاش والتواصل بينهم، والإحتكاك الذي يؤدي إلى الإستفادة من الإيجابيات والنقائص، عن طريق الملتقيات والندوات وغيرها.

الجدول رقم 36: رأس المبحوثين في مدى توفر وسائل الإسناد البيداغوجي

مدى التوفر	التكرار	النسبة المئوية
متوفرة بكثرة	30	%29.41
متوفرة بقلة	72	%70.59
منعدمة	/	/
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول إلى أن 70.59% ترى أن وسائل الإسناد البيداغوجي على مستوى الجامعة متوفرة لكن بقلة، وذلك إذا مقارناه بالعدد الهائل للطلبة وللأساتذة بهذه الوسائل، فرغم توفر الكتب وقاعات المطالعة ووسائل الإعلام الألي والأنترنت إلى أنها لا تتناسب مع العدد الموجود داخل الجامعة، من طلبة وأساتذة ومؤطرين.

في حين كانت نسبة 29.41% **من** مجموع المبحوثين هي الفئة التي ترى أن وسائل الإسناد البيداغوجي متوفرة وبكثرة، لأنها تكفي حاجة مستخدميها وتوفر لهم ما يحتاجون من معلومات وبحوث.

في حين كانت النسبة معدومة للذين يروا أن وسائل الأستاذ البيداغوجي منعدمة.

جدول رقم 37: يبين إذا كان المبحوثين قد سبق لهم الاستفادة من تربص في إطار التكوين.

التربص	التكرار	النسبة المئوية
نعم	74	%72.54
لا	28	%27.46
المجوع	102	%100

من خلال معطيات الجدول يتبين أن 72.54% من مجموع المبحوثين قد سبق لهم تربص في إطار التكوين، في حين أن نسبة 27.46% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي لم يسبق لها التربص في إطار التكوين.

تشير النسب السابقة أن أغلبية المبحوثين قد استفادوا من تربصات التي تقوم بها الجامعة لأجل الرقي بأساتذتها ومؤطريها وتطويرهم لأجل مواكبة كل ما هو جديد ولأن أفراد العينة هو من ذوي المناصب الإدارية فقد ساعدهم ذلك على الاستفادة من هذه التربصات التي تزيد من خبراتهم ومعارفهم وينهض بأدائهم للممارسة وظائفهم ومهامهم بأكمل وجه.

جدول رقم 38: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة وما إذا كان سبق لهم الاستفادة من تربص.

التربص الفترة الزمانية	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	02	%25	06	%75	08	%100
4 – 6 سنوات	32	%66.66	16	%33.34	48	%100
أكثر من 7 سنوات	40	%86.95	06	%13.05	46	%100
المجموع	74	%72.54	28	%27.46	102	%100

تشير معطيات الإحصائية المشار إليها في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة هي 72.55% من مجموع المبحوثين للفئة التي سبق لها الاستفادة من تربص، في حين كانت نسبة 27.45% من مجموع المبحوثين للفئة لم تستفيد بعد من تربص.

فبالنسبة للمبحوثين الذين تقل أقديمتهم في العمل الإداري عن 3 سنوات وعددهم08، فإن أكبر نسبة كانت للفئة التي لم تستفيد بعد من تربص بنسبة 75% منهم، في حين أن نسبة 25% فقط هي نسبة الفئة التي استفادت من تربص.

أما المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم في العمل الإداري بين 4 و 6سنوات فإن أكبر نسبة لديهم هي 66.66% للفئة التي سبق لها الإستفادة من تربص ، مقابل نسبة 33.34% للفئة التي لم تستفيد منه.

أما بالنسبة للمبحوثين التي تفوق مدة عملهم في الإدارة أكثر من 7 سنوات، فإن نسبة 86.95% هي نسبة الفئة التي استفادت من التربص وهي النسبة الأكبر، في حين كانت نسبة الفئة التي لم تستفيد من هذا التربص 13.05%.

نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد تمكنوا من الحصول على فرصة للتربص في إطار التكوين، لأن عملهم كأساتذة أو كإداريين يتطلب ذلك، ولاحظنا كذلك أن هذه الفرصة قد ازدادت بازدياد فترة عمل المبحوثين بالمنصب الإداري، فقد تزايدت هذه النسبة من الفئة التي لها أقل من ثلاث سنوات كمدة زمنية في العمل الإداري بالجامعة وصولا إلى الفئة التي لها أكثر من 7 سنوات كفترة زمنية في العمل الإداري.

أي كلما ازدادت الفترة الزمنية التي يعمل بها المبحوثين في الإدارة الزمنية إزدادت امكانية استفادتهم من التربص.

جدول رقم 39: يبين ما إذا كان المبحوثين قد سبق لهم الاستفادة من منحة دراسية

منحة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	76	%74.50
لا	26	%25.50
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الاحصائية أن نسبة 74.50% من مجموع المبحوثين وهي النسبة الأكبر في الجدول قد سبق لهذه الفئة الاستفادة من منحة دراسية، ويرجع السبب الأساسي في ارتفاع هذه النسبة إلى توفرها على الشروط اللازمة للاستفادة من منحة دراسية، كما أن المنصب الإداري الذي تقوم بممارسته هذه الفئة قد ساعدها كثيرا في الحصول على هذه الفرصة لأن هذه الفئة هي الجهة القائمة على توزيع هذه المنح، لهذا فهي ترى أنها هي الأجدر بالاستفادة من هذه المنح الدراسية لأنها سوف تزيد من معارفها وتفتح الأفاق أمامها لتجديد خبراتها وشحذ همتها في أداء مهامها البيداغوجية والبحثية والإدارية، لزيادة في نوعية أدائها.

في حين أن 25.50% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي لم تسمح لها الفرصة بالاستفادة من منحة دراسية لأنها لم تتوفر فيها بعد الشروط اللازمة لذلك، وهي تنتظر دورها للاستفادة منها.

جدول رقم 40: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة وما إذا كانوا قد سبق لهم الاستفادة من منحة دراسية

المنحة / الفترة الزمنية	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	02	%25	06	%75	08	%100
4 – 6	32	%66.66	16	%33.34	48	%100
أكثر من 7 سنوات	42	%91.30	04	%8.70	46	%100
المجموع	76	%74.50	26	%25.50	102	%100

تشير معطيات الجدول الاحصائية إلى أن أكبر نسبة سجلها الجدول هي لدى الفئة التي قد سبق لها الاستفادة من منحة دراسية بنسبة 74.50% من مجموع المبحوثين، في حين أن نسبة 25.50% هي نسبة الفئة التي لم تستفيد من المنحة الدراسية

فأما بالنسبة للمبحوثين الذين تقل أقدميتهم في العمل الإداري عن 3 سنوات فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي لم تستفيد من منحة بنسبة 75% من مجموع هذه الفئة، في حين أن 25% فقط هي الفئة التي استفادت من المنحة المدرسية.

في حين أن أكبر نسبة لدى المبحوثين التي كانت أقدميتهم في العمل الإداري تتراوح بين 4 و6سنوات فكانت 66.66% هي للفئة التي استفادت من منحة دراسية مقابل 33.34% هي نسبة الفئة التي لم تستفد من منحة دراسية.

أما بنسبة لأكبر نسبة لدى المبحوثين الذين كانت أقدميتهم في العمل الإداري أكثر من 7 سنوات، فهي 91.30% للفئة التي استفادت من منحة دراسية، مقابل 8.70% فقط هي الفئة التي لم تستفيد بعد من هذه المنحة.

ويتبين من خلال النسب السابقة عرضها أن أغلبية المبحوثين قد تمكنوا من الحصول على منحة دراسية، والأقلية منهم هي التي لم تحالفها الفرصة بعد.،لأن نظام المنح يخضع لشروط .

إن أغلب المبحوثين قد استوفوا شروط المنحة، وباعتبار المبحوثين هم الجهة المسؤولة عن توزيع المنح، لهذا فهي ترى أن عليها الاستفادة من هذه المنح، لتطوير معارفها الشخصية التي ستفيدها وتفتح أمامها العديد من المجالات في عملها، لهذا لحظنا من خلال الجدول أنه كلما زادت المدة الزمنية التي يعمل بها المبحوثين في الإدارة كلما زادت فرصتهم في الحصول على منحة.

الجدول رقم 41: يبين ما إذا كان المبحوثين يروا أن نظام المنح الدراسية فيه تكافؤ للفرص.

تكافؤ	التكرار	النسبة
نعم	86	%84.31
لا	16	%15.69
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الاحصائية إلى أن 84.31% من مجموع المبحوثين ترى أن نظام توزيع المنح فيه تكافؤ للفرص، وأن توزيعها يخضع لكثير من شروط التي يتم الالتزام بها واتباعها في طريقة توزيعها على كل الأساتذة الذين تتوفر فيهم هذه الشروط العلمية تتم بطريقة موضوعية بعيدة كل البعد عن الذاتية.

في حين أن 15.69% من مجموع المبحوثين يروا أن نظام توزيع المنح ليس فيه تكافؤ للفرص، ولا يخضع للشفافية التي كان يجب أن يخضع لها، وذلك لأن توزيع المنح الدراسية فيه الكثير من المحسوبية والتحيز فنجد أن هناك من لا تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها إلا أنه حصل عليها وإستفاد منها، في حين الفئة التي تتوفر فيها كل الشروط فتأخر وتؤجل إلى وقت آخر.

لهذا فإن هذه الفئة غير راضية عن الطريقة التي يتم بها توزيع المنح بين الأساتذة وهي ترى كذلك أنه ليس هناك عدل في توزيع المنح الدراسية بين الكليات.

جدول رقم 42: يبين مدى مساعدة المنصب الإداري الذي يعمل به المبحوثين على حصولهم على بعض الامتيازات.

الامتيازات	التكرار	النسبة المئوية
منحة دراسية	20	%19.60
حجم ساعي منخفض	26	%25.49
اختيار التوقيت المناسب	34	%33.34
أخرى	22	%21.57
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن هناك نسبة 33.34% من مجموع المبحوثين وهي النسب الأكبر التي سجلت في الجدول إلى أن هذه الفئة قد ساعدها المنصب الإداري الذي تعمل به على حصولها على اختيار التوقيت المناسب كامتياز وتليها نسبة 25.49% من مجموع المبحوثين الفئة التي ترى أن المنصب الإداري الذي تعمل به قد ساعدها على الحصول على حجم ساعي منخفض كامتياز.

وتليها نسبة 21.57% من مجموع المبحوثين ترى أنها قد حققت امتيازات ومكتسبات أخرى في حين أن 19.60% هي نسبة الفئة التي ترى أن المنصب الإداري الذي تعمل به قد ساعدها على حصولها على منح دراسية كامتياز.

إن النسب السابقة وعلى اختلافها تبين أن المناصب الإداري التي يزاولها المبحوثين باعتبارهم أساتذة جامعيين. تساعدهم على الحصول على بعض الامتيازات

التي تساهم في مساعدتهم على أدائهم مهامهم المنتسبة إليهم وتسهيلها كالحجم الساعي المنخفض واختيار جدول التوقيت المناسب هذا من جهة، ومن جهة أخرى في أن هذه المناصب كذلك تساعدهم على حصولهم على بعض المكتسبات والامتيازات الشخصية التي يستفيدون منها كالمنح الدراسية واكتساب الخبرات والمهارات.

المطلب الرابع: تحليل بيانات الفرضية الثالثة

الجدول رقم 43: يبين توزيع المبحوثين حسب وسيلتهم في التنقل للعمل:

وسيلة التنقل	التكرار	النسبة المئوية
سيارة خاصة	86	%84.31
نقل جماعي	14	%13.72
مشيا	02	%1.96
إجابة أخرى	/	/
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الاحصائية إلى أن 84.31% من مجموع المبحوثين وهي النسبة الأكبر هي للفئة التي وسيلتها للتنقل إلى العمل هي سيارة خاصة، وتليها نسبة 13.72% للفئة التي تستخدم النقل الجماعي كوسيلة لتنقلها للعمل، في حين نسبة 1.96% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي تستخدم المشي كوسيلة للتنقل للعمل.

إن النسب السابقة تشير إلى أن أغلب المبحوثين تسمح لهم حالتهم المادية للحصول على سيارة خاصة، من خلال راتبهم الشهري الذي يتقاضوه على عملهم في الجامعة كأساتذة جامعيين.

كما أن هناك من المبحوثين من يستخدم النقل الجامعي لظروف خاصة يرجعونها إلى ظروف صحية تمنعهم من القيادة أو بسبب مخالفة قانونية لقانون المرور.

في حين أن هناك من يذهب للعمل مشي على الأقدام لقرب مكان السكن من الجامعة.

جدول رقم 44: جدول يبين توزيع المبحوثين حسب ما كان لديهم سكن.

يملك سكن	التكرار	النسبة
نعم	96	%94.12
لا	06	%05.88
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية يتبين لنا 94.11% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي تملك سكن ما يفسر أن الأغلبية الساحقة لأفراد العينة لا تعاني مشكلة السكن، وهذا ما يمكن إرجاعه للظروف المادية التي يعيشها المبحوثين التي تساعدها على اقتناء السكن.

فهي تعتبر أن ملكية سكن من الأمور الضرورية التي تؤدي إلى الاستقرار الذي يساعدها على ممارسة عملها ووظيفتها وحياتها بشكل عام بطريقة مستقرة، لهذا فإن هذه الفئة قد سعت في ذلك (في حصولها على السكن) إلى عدة طرق، فهناك من يملك سكن خاص، عن طريق الشراء أو عن طريق الحصول عليه من خلال حصص السكنات الوظيفية المخصصة لأصحاب بعض المناصب الإدارية كرئيس الجامعة ونوابه في بعض الأحيان.

في حين أن نسبة 5.88% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي لا تملك سكن وهي مازالت تحاول اقتنائه تتحين الفرصة في ذلك.

جدول رقم 45: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة وملكيتهم للسكن.

ملكية السكن	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	07	%87.50	01	%12.50	08	%100
4 – 6	43	%89.58	05	%10.42	48	%100
أكثر من 7 سنوات	46	%100	/	/	46	%100
المجموع	96	%94.12	6	%5.88	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن أكبر نسبة من المبحوثين يملكون سكن بنسبة 94.12% مقابل 5.88% من مجموع المبحوثين ليس لديهم سكن.

أما نسبة المبحوثين الذين تقل فترة عملهم في الإدارة عن ثلاث سنوات وعددهم 8 فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي تملك سكن بنسبة 87.50% من مجموع المبحوثين مقابل 12.50% وهي نسبة الفئة التي لا تملك سكن.

أما بنسبة للمبحوثين الذين تتراوح فترة عملهم في الإدارة وعددهم 48 فإن أكبر فئة سجلت لدى الفئة التي تملك سكن بنسبة 89.58% من مجموعهم مقابل 10.42% نسبة الفئة التي لا تملك سكن.

في حين أن المبحوثين الذين تجاوزت فترة عملهم في الإدارة أكثر من 07 سنوات وعددهم 46 فإن كل المبحوثين بنسبة 100% لديهم سكنات .

من خلال النسب السابقة ذكرها يتبين أن أغلب المبحوثين يمتلكون سكنات مقابل نسبة ضئيلة منهم هي الفئة التي لا تملك سكن كما لاحظنا وجود علاقة كذلك بين ملكية المبحوثين للسكنات وبين الفترة الزمنية التي عمل بها المبحوثين في العمل الإداري فوجدنا أن نسبة ملكية السكن لديهم تتزايد بتزايد الفترة الزمنية التي يعمل فيها في الإدارة حيث وصلت إلى نسبة 100% أي كل المبحوثين الذين تجاوزت مدة أقدميتهم السبع سنوات ما يفسر أن المبحوثين كلما ازدادت فترة عملهم في الإدارة إزدادت الفرصة لديهم لامتلاك والحصول على سكن عن طريق الشراء أو الإيجار نتيجة تحسن ظروفهم المادية.

أو عن طريق زيادة الفرصة لديهم من خلال الحصول عليه من الحصص السكانية المخصص توزيعها على الأساتذة الجامعيين.

جدول رقم 46: قيمة الأجر الشهري للمبحوثين.

الأجر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 40.000 دج	02	%1.96
بين 40.000 و46.000دج	12	%11.76
أكثر من 46.000 دج	88	%86.28
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية يتبين لنا أغلب أفراد العينة تفوق قيمة الأجر الشهري لديهم 46.000دج بنسبة 86.28% من مجموع المبحوثين وتليها الفئة التي قيمة أجرها الشهري ما بين 40.000 و46.000 دج بنسبة 11.76% من مجموع المبحوثين، في حين كانت نسبة الفئة التي قيمة أجرها الشهري أقل من 40.000دج. هي الأقل .

جدول رقم 47: يبين رأي المبحوثين في ما إذا كان الدخل الذي يتقاضوه يتماشى مع الجهود التي يبذلونها في العمل.

يتماشى	التكرار	النسبة المئوية
نعم	54	%52.94
لا	48	%47.06
المجموع	102	%100

من خلال معطيات الجدول الإحصائية نجد أن 52.94% من مجموع المبحوثين يروا أن الدخل الذي يتقاضوه لا يتماشى مع الجهود التي يبذلونها في عملهم، سواء كان في تدريس أو البحث العلمي أو في الإدارة، لأن عمل الأستاذ الجامعي عمل مجهد وشاق يتطلب الكثير من المجهود والطاقة الجسدية والفكرية كي يتمكن الأستاذ من أداء واجبه في التدريس كمدرس وفي البحث العلمي كباحث والإطلاع على كل ما هو جديد للمساهمة في تطوير طلابه وجامعته وكذا مجتمعه بالإضافة إلى توليه للمهام الإدارية التي تأخذ الكثير من الجهد والوقت مما يثقل كاهله ويرهقه، لهذا فإن هذه الفئة ترى أن الدخل الشهري الذي يتقاضاه لا يتماشى مع مجهوداتها التي تبذلها في العمل

وفي الكثير من الأحيان يحصل لديها عجز مالي تلجئ لسده إما عن طريق التقشف في الكثير من الأحيان عن طريق الساعات الإضافية.

كما أن 47.06% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي ترى أن الدخل الذي تتقاضاه يتماشى مع الجهود التي تبذلها في العمل وهي راضية عن الدخل الشهري الذي تتقاضاه لأنه يفي بكل ما تحتاج إليه.

جدول رقم 48: يبين ما إذا كان هناك طموح لدى المبحوثين لاستمرارهم في أداء مهامهم الإدارية.

يستمر	التكرار	النسبة المئوية
نعم	74	%72.55
لا	28	%27.45
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن هناك 72.55% من مجموع المبحوثين وهي الأغلبية أن لديهم رغبة وطموح في الاستمرار في أداء المهام الإدارية بهدف الاستمرار في المساهمة في تنظيم الكلية والإشراف على تسييرها لتقديم كل من لديهم من خبرات التي اكتسبوها في الفترة الزمنية السابقة، لعملهم في المهام الإدارية، لأن الخبرة في العمل تعطي الكفاءة والفعالية اللازمة لأداء المهام، هذا ما سوف يمنحهم فرصة للعطاء والإبداع أكثر في ذلك، كما سوف يسمح لهم استمرارهم في أداء مهامهم في المحافظة على الإنجازات التي حققوها وحتى تطويرها الذي سيسمح لبعضهم في الطموح للصعود وتقلد مناصب ومراتب أعلى في المستقبل.

في حين أن نسبة الذين ليس لهم طموح في الاستمرار في أداء المهام الإدارية فهي 27.45% وهي الفئة التي ترى أنها ليست قادرة أكثر على التوفيق بين المهام الإدارية والبيداغوجية لأن هذه المهام تؤثر على الساعات المبذولة في البحث العلمي.

وهي تريد التفرغ للتدريس، من جهة وإعطاء الفرصة للأساتذة الآخرين الذين لم يسبق لهم الالتحاق بهذه المهام بالمشاركة في تسيير وتنظيم الكلية أي التداول على المناصب.

جدول رقم 49: يبين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة ومدى طموحهم في الإستمرار في ممارسة لهذا العمل.

يستمر الفترة الزمنية	نعم		لا		المجتمع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أقل من 03 سنوات	05	%62.5	03	%37.5	08	%100
6-4	32	%64.58	17	%35.42	48	%100
أكثر من 7	38	%82.61	08	%17.39	46	%100
المجموع	74	%72.55	28	%27.45	102	%100

تبين معطيات الجدول الإحصائية أن أكبر نسبة هي للفئة التي عندها طموح في المواصلة والإستمرار في ممارسة العمل الإداري بنسبة 72.55% من مجموع المبحوثين، في حين أن نسبة 27.45% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي ليس لها طموح في متابعة مشوارها في العمل الإداري.

فبالنسبة للمبحوثين الذين تقل أقدميتهم في العمل الإداري عن 3 سنوات وعددهم 08 فإن أكبر نسبة لدى الفئة التي لديها طموح في الإستمرار في العمل الإداري 62.5% مقابل نسبة 37.5% للفئة التي ليس لديها طموح في الإستمرار.

أما المبحوثين الذين تتراوح أقدميتهم في العمل الإداري ما بين 4 و 6 سنوات وعددهم 48 فإن أكبر نسبة كذلك لدى الفئة التي تريد الإستمرار ومتابعة مشوارها بنسبة 64.58% مقابل 35.42% للفئة التي لا ترغب في الإستمرار والمتابعة.

في حين أن المبحوثين الذين لديهم أكثر من 7 سنوات كأقدمية في ممارسة العمل الإداري،فإن الأغلبية بنسبة 82.61% للفئة التي تطمح في مواصلة عملهم الإداري مقابل 17.39% من المبحوثين هي الفئة التي لا ترغب في مواصلة هذا المشوار.

نلاحظ أن أغلبية المبحوثين لديهم رغبة في مواصلة مشوارهم ومسيرتهم في العمل الإداري، كما لاحظنا أن هذه النسبة (نسبة الذين يرغبون في الإستمرار) تزايد كل ما زادت فترة العمل في الإدارة، فنجد هذا الطموح يتزايد من الفئة التي لها أقل من ثلاث سنوات كفترة زمنية في العمل الإداري تليها، الفئة التي تتراوح فترة عملها بين 4 و 6 سنوات وأخيرا أكبر نسبة لدى الفئة التي تفوق 7 سنوات. إن هذه العلاقة تفسر أن هناك بريق خاص للعمل الإداري يجعل أغلب الملتحقين به يطمحون في الإستمرار لأجل تقديم خبراتهم ومهارتهم التي اكتسبوها من خلال ممارستهم للعمل الإداري والإستفادة منه وكذا لأن استمرارهم في العمل الإداري سيعطي فرصة لإتمام إنجازاتهم ومشاريعهم التي قاموا بها من قبل..

جدول 50: جدول يبين مدى تحقيق الإمتيازات التي تنص عليها اللوائح والقوانين من خلال عمل المبحوثين الإداري.

إمكانية التطبيق	التكرار	النسبة
نعم	38	%37.25
لا	64	%62.75
المجموع	102	%100

تبين معطيات الجدول الإحصائية أن 62.75% من مجموع المبحوثين قد أجابت أن الإمتيازات التي تنص عليها اللوائح والقوانين لا يمكن تحقيقها من خلال عملهم الإداري في الجامعة، لأن الإدارة في حد ذاتها لا تحقق امتيازات لوجود قيود إدارية وبيروقراطية، لأن العمل الإداري هو بذاته فيه عوائق، في حين أن نسبة 37.25% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي أجابت أن الإمتيازات الموجودة في اللوائح و القوانين يمكن تحقيقها، من خلال الإصرار في العمل والسعي وراء تحقيق الأهداف الذي يحتاج إلى الكثير من المجهود والوقت والصبر.

الجدول 51: يبين رأي المبحوثين حول الخدمات المقدمة من طرف الشؤون الإجتماعية

	التكرار	النسبة المئوية
في المستوى	18	%17.65
دون المستوى	84	%82.35
المجموع	102	%100

تشير معطيات الجدول الإحصائية إلى أن هناك 82.35% من مجموع المبحوثين وهي أكبر نسبة في الجدول للفئة التي ترى أن الخدمات المقدمة من طرف لجنة الشؤون الإجتماعية دون المستوى، وهم غير راضين على الطريقة التي تعمل بها لأن فيها الكثير من الغموض لهذا يجب أن يعاد النظر في نظام تسييرها وإعادة هيكلتها وفي الأشخاص القائمين عليها. لأنها كذلك لا تأخذ بعين الإعتبار اقتراحات الأساتذة ومتطلباتهم في تسيير شؤونها. كما أن هناك غياب شبه كلي لنشاطاتها طوال السنة،

إن الأسباب السابقة تجعل من هذه الفئة غير راضية على أداء الخدمات المقدمة من طرف لجنة الشؤون الإجتماعية والقائمين عليها .

في حين كانت نسبة 17.65% من مجموع المبحوثين هي الفئة التي ترى أن لجنة الشؤون الإجتماعية تقدم خدمات في المستوى للأساتذة، لأن هذه اللجنة تعمل في حدود إمكانيات وتسعى دائما في تقديم الأفضل في حدود ميزانيتها والوسائل المتاحة لها.

جدول 52: يبين رأي المبحوثين في خدمات التأمين الصحي.

	التكرار	النسبة المئوية
في المستوى	16	%15.68
دون المستوى	86	%84.32
المجموع	102	%100

تبين المعطيات الموجودة في الجدول أعلاه أن نسبة 84.32% من مجموع المبحوثين، للفئة التي ترى أن خدمات التأمين الصحي، دون المستوى. وأن ارتفاع نسبة هذه الفئة يفسر عدم رضاها عن الطريقة التي يتم بها التأمين الصحي.ونجد أن الكثير يتساءل إن كانت هذه الخدمات موجودة أصلا. لأن هذا الخدمات غالبا ما تكون لا تقدم ولا تؤمن الخدمات المرجوة منها، وإن وجدت فهي لا تكاد تذكر لقلقها وضآلتها.

في حين أن نسبة 15.68% من مجموع المبحوثين هي للفئة التي ترى أن خدمات التأمين الصحي في المستوى المرجو منها، وهي في متناولهم وهم راضون على أدائها.

المبحث الثالث: النتائج النهائية للدراسة

المطلب الأول: نتائج الفرضية الأولى

بالنسبة للفرضية الأولى تتمثل في:

***النظام الإداري للجامعة نظاما فعال يواكب كل التغيرات ***

يجمع الأساتذة الإداريين في عملهم بين المهام البيداغوجية التربوية والمهام الإدارية. كعمداء ونوابهم ورؤساء أقسام، ونوابهم ورؤساء مجالس علمية ورؤساء لجان علمية.

حيث كانت نسبة الذين لهم فكرة وهم على إطلاع بالتغيرات التي مست الجامعة. 100 % من مجموع المبحوثين، باعتبارها الشريحة والفئة التي تتعامل مع هذه التغيرات والتعديلات بشكل مباشر من خلال ممارستهم لعملهم، عن طريق القوانين والمراسيم مهما يكن منصبهم الإداري.

وفيما يخص رأي المبحوثين حول ما إذا كان نظام الكليات نظام مرن يساعد على تسيير شؤون الجامعة، فإن نسبة 74 % من مجموع المبحوثين. يرى أنه نظام فعال من حيث التسيير، خاصة ما يميزه من حيث اللامركزية والحرية التي تتمتع بها الكلية في تسيير وكذا سهولة التنسيق بين أقسامها. هذا ما أيده أكثر المبحوثين خاصة ذوي الفترة الزمنية الأقدم في العمل الإداري بالجامعي، فوجدنا أن هناك علاقة حيث أن الحكم بالمرونة على نظام الكليات يتزايد بتزايد الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارية.

كما وجدنا أن الأغلبية الساحقة للمبحوثين لديهم فكرة ودراية بنظام L.M.D بنسبة 94,11 % كما أن الأغلبية ترى أنه نظام جاء كضرورة لمواكبة التغيرات الخارجية العالمية التي مست دول العالم. وإن هذا النظام (L.M.D) جاء لأجل الرقى بالتعليم

الجامعي الوطني إلى مجارات التعليم العالي في الدول الخارجية من جهة ولأجل الرقي بمنظومة التعليم العالي الوطني وتطويرها كي تلبي حاجات المجتمع ووجدنا كذلك أن هذا الموقف يتزايد بتزايد الفترة التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة.

أما فيما يخص رأي المبحوثين حول أي الأنظمة الأكثر فعالية من حيث تسيير نظام الكليات أو المعاهد فكانت الأغلبية بنسبة 74,50 % هي الفئة التي ترى أن نظام الكليات نظام أكثر فعالية، وهي ترجع بسبب إعادة تطبيقه لهذا السبب أي إلى أنه أكثر فعالية.

كما قد أجاب أغلب المبحوثين أن التسيير الإداري للجامعة يعاني من مشاكل عددية بنسبة 96,07 % من مجموع المبحوثين، حيث أرجعوا هذه المشاكل إلى سوء التأطير و التمويل و سوء التنظيم والتسيير.

أما عن أخذ الجهات المسؤولة أراء المبحوثين قبل الشروع في أي تغيير، فقد أجاب 56 % منهم أنها لا تأخذ بعين الاعتبار أرائهم لأن الهيكلة والتغييرات المقترحة تأتي من الوزارة الوصية على شكل قوانين ومراسيم وهي تأمر ولا تستشير.

ومما سبق نستنتج أن النظام الإداري نظام فعال يواكب التغيرات الداخلية والخارجية وبالتالي فالفرضية محققة.

المطلب الثاني: نتائج الفرضية الثانية

بالنسبة للفرضية الثانية وتتمثل في :

***الوظيفة الإدارية للأستاذ المكلف بالمهام الإدارية بالجامعة تستجيب لطموحاته المعرفية ***

من الأعمال التي يقوم بها الأستاذ الإداري الجامعي والتي يطمح في تأديتها بأكمل وجه هي عملية البحث عن المعرفة ثم تطويرها ثم تقديمها في طابع علمي بحت.

لهذا نجد كل المبحوثين ينتمون إما إلى فرق بحث أو مختبرات البحث حيث أن 50,98% ينتمون إلى فرق بحث و45,10% ينتمون إلى مخابر البحث ما يدل على رغبتهم في زيادة معارفهم الشخصية وتطويرها.

على عكس الانتماء إلى تنظيمات نقابية وتيارات حزبية، فإن 74,5 % لا ينتمون إلى أي تنظيم نقابي و94,32% لا ينتمون إلى تيارات سياسية، لأنهم لا يؤمنون بها وبفعاليتها.

كما أن 54,90%من مجموع المبحوثين هم منخرطين بجمعيات علمية أو أكاديمية لأنها تجعلهم على إطلاع مستمر على كل ما هو جديد أو تم اكتشافه في مجال البحث العلمي. ولأن المبحوثين مكلفين بالمهام الإدارية فإن هذا ما يسهل عليهم مد جسور التعاون بين هذه الجمعيات والجامعة في البحث و التطوير أكثر.

ولأن الإصدارات العلمية من الأعمال الأساسية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي فإن الأغلبية الساحقة للمبحوثين90,19% لهم إصدارات، وإن ارتفاع هذه النسبة يفسر نزعت الأستاذ الجامعي لحب العطاء والبحث العلمي، كما قد احتلت المقالات النسبة الأكبر في هذه الإصدارات بنسبة 67,39%.

كما وجدنا أن نسبة الإصدارات تتزايد بتزايد الفترة الزمنية التي عمل بها الأستاذ الجامعي في الإدارة مابين أن العمل في الإدارة لا يحد من إصدارات المبحوثين بل يزيد منها.

ورغم أن50,98% من المبحوثين يرون أن المكان المناسب للأستاذ الجامعي هو مخبر البحث، وأن نسبة 49,02% الباقية منهم يرون أن مكانهم المناسب هو المدرج ولا أحد يرى أن مكانه المناسب في الإدارة إلا أن 52,94% يروا أن الوظيفة الإدارية تمثل لهم متنفسا.

كما أن 64,70% هي نسبة المبحوثين الذين يروا أن وظيفتهم الإدارية لا تؤثر على عطائهم البيداغوجي وإنتاجهم المعرفي، خاصة اتجاه طلبتهم في ما يخص ساعة التدريس والتأطير و المناقشات.

في حين أن كل المبحوثين بنسبة 100% أجابوا بأن هناك أهمية لتبادل الآراء بين الأساتذة في الجامعة الواحدة من جهة ومن جهة أخرى يقوي روح التعاون في مجال تنظيم الكلية وتسيير شؤون الجامعة وتنمية روح المبادرة.

أما في ما يخص وسائل الأستاذ البيداغوجي فقد أجاب 70,59% من المبحوثين بأن وسائل الأستاذ البيداغوجية متوفرة لكن بقلة.

ولأن التربص الذي تقوم به الجامعة لتكوين عدد من إطاراتها وأستاذاتها مهم جدا لما له من عوائد في نوعية المهام المسندة إليهم، فإن نسبة 72,54% من مجموع المبحوثين هم الذين استفادوا من التربصات كما وجدنا أن فرصة الحصول على تربص تزيد بتزايد الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين الذين تمكنوا من الحصول على منحة دراسية كما وجدنا كذلك أن هناك علاقة بين الفترة الزمنية التي يعمل فيها المبحوثين في الإدارة وفرصة الحصول على منحة دراسية حيث وصلت هذه النسبة إلى 91,30% بالنسبة للمبحوثين الذين تجاوزت فترة عملهم في الإدارة السبع "07" سنوات.

وفي إطار ذالك فإن نسبة 84,31% من المبحوثين من يروا أن نظام المنح فيه تكافئ وفيه مساواة لكل الذين تستوفيهم الشروط، في حين أنه 33,34% من المبحوثين يروا أنهم التحقوا بالوظيفة الإدارية لأجل الحصول على التوقيت المناسب كامتياز و25,49% التحقوا لأجل الحصول على حجم ساعي منخفض و19,60% لأجل الحصول على منحة دراسية وعلى اختلاف النسب إلا أن السبب من وراء الالتحاق هو لأجل الحصول على بعض الامتيازات التي قد حققوها.

ومنه نستنتج أن الوظيفة الإدارية التي يمارسها الأستاذ بالجامعة قد استجابت لطموحه المعرفي ومنه فالفرضية محققة.

المطلب الثالث: نتائج الفرضية الثالثة

بالنسبة للفرضية الثالثة والمتمثلة في :

***الوظيفة الإدارية للأستاذ المكلف بالمهام الإدارية بالجامعة تستجيب لطموحاته المادية ***

إن الأساتذة الجامعيين المكلفين بالمهام الإدارية على غرار كل الموظفين يسعون إلى تحقيق بعض المكتسبات المادية من خلال عملهم.

فنجد أن أغلب المبحوثين 84,31% يستعملون سيارتهم الخاصة في تنقلهم للعمل ما يدل أن الأغلبية لهم ظروف مادية مساعدة تمكنهم من الحصول على سيارة، كما أن نسبة 94,11% منهم يملكون سكن خاص كما لاحظنا وجود علاقة بين الفترة الزمنية التي عمل فيها المبحوثين في الإدارة وملكيتهم لسكن، فوجدنا أنه كلما زادة فترة كل المبحوثين في الإدارة كلما زادت إمكانية حصولهم على السكن، فوجدنا أنها تصل إلى نسبة 100% للفئة التي لها أكثر من 7سنوات كفترة عمل في الإدارة.

كما أن الظروف المادية للمبحوثين لا بأس بها ويتبين ذلك من خلال أن نسبة 86,28% منهم يفوق دخلهم الشهري 46,000دج، فإن نسبة 52,94منهم هم المبحوثين الذين يروا أن الدخل الذي يتقاضوه يتماشى مع الجهود التي يبذلونها في العمل.

أما عن طرحهم ورغبتهم في الاستمرار في أداء المهام الإدارية فقد أجابت نسبة 74,50% أن لها رغبة وطموح في الاستمرار، ووجدنا أنه كلما زادت فترة عمل المبحوثين في الإدارة كلما زادت رغبتهم وطموحهم في الاستمرار والمتابعة في هذا العمل لأن استمرارهم في عملهم سوف يعطيهم الفرصة للمحافظة على الإنجازات التي حققوها وتطويرها، ومنهم فرصة للحصول والصعود إلى مراتب أعلى في المستقبل.

أما عن رأيهم حول الخدمات المقدمة من طرف لجنة الشؤون الاجتماعية فإن 82,35% من المبحوثين يرون أنها دون المستوى، ويجب النظر في نظام تسييرها وهيكلنها وطاقمها.

كما أن نسبة 84,32 % من المبحوثين غير راضين على الخدمات المقدمة من طرف التأمين الصحي.

وعموما ومن خلال النسب السابقة يتبين لنا أن الوظيفة الإدارية تحقق الطموح المادي للأستاذ الجامعي وبالتالي فالفرضية محققة.

المطلب الرابع: النتيجة العامة

إن التحولات الجذرية في جميع جوانب الحياة وخاصة الثورة العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم اليوم مست وأثرت على جميع جوانب الحياة الأخرى، ولما كانت النظم في المجتمع متكاملة بنائيا ومتساندة وظيفيا، فإن أي تغير يحدث في ظاهرة ما لابد أن يؤدي إلى سلسلة من التغيرات الفرعية التي تصيب معظم جوانب الحياة بدرجات متفاوتة، ولما كانت الجامعة إحدى هذه النظم والمؤسسات الاجتماعية، فقد أصبحت ضرورة أساسية من ضرورات حياة المجتمعات وتطورها في العصر الحديث. لهذا فهي تتأثر كذلك هذه التغيرات فقد تحصل تحولات وتغيرات في إستراتيجيتها، سواء من ناحية أهدافها ووظائفها وحجمها ونشاطها أو أساليب عملها وأدائها وتنظيمها وتسييرها.

لهذا فقد شهدت الجامعة الجزائرية كذلك عدت تغيرات مست الكثير من جوانبها متأثرة بذلك بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي طرأت على الساحة الوطنية وكذا بالظروف الخارجية الحاصلة على مستوى الساحة العالمية، إن هذه التغيرات التي طرأت على الجامعة الجزائرية من ناحية حجمها وهيكلتها و طرق تمويلها وأساليب تسييرها وتنظيمها، ونظم التدريس فيها، منذ الاستقلال إلى يومنا هذا كان كاستجابة لهذه التغيرات. لأن هذه التغيرات التي تطرأ على الجامعة ستزيد من أهميتها وتجعلها أكثر فعالية في المجتمع.

كما أن دور الجامعة في خدمة المجتمع يتحقق بما لديها من كفاءات وعقول بشرية ولأن الأستاذ الجامعي أهم عنصر في الجامعة، لأنه يلبي حاجتها بقيامه بالكثير من المهام، التدريس، البحث العلمي، ومهام إدارية. ومن خلال تأدية الأستاذ الجامعي لمهامه نجده قد يتعرض لصعوبات شاقة تثقل كاهله تتمثل في بذله لمجهودات كبيرة لأجل التنسيق بين هذه المهام من حيث الوقت والالتزام كي لا يكون تأديته لوظيفته الإدارية مثلا، أثرا سلبيا على مهمة التدريس لديه أو العكس، لأن الوظيفة الإدارية تفتح أمامه

فرصة للمساهمة في تسيير أمور الجامعة وشؤونها، والإطلاع على كيفية تسييرها، من خلال التنسيق بين أقسام الكلية الواحدة والإشراف على شؤون أساتذتها وطلبتها ومجالسها ولجانها العلمية، وإشرافها على نظام المنح الدراسية و التكوين باعتباره رئيسا للجامعة أو أحد نوابه أو عميدا أو أحد نوابه أو رئيسا لقسم أو رئيس للمجلس العلمي أو لجنة علمية.

ولأن الأستاذ الممارس لهذه المهام الإدارية له طموح ورغبات معرفية علمية ومادية يرغب في تحقيقها من خلال قيامه بمهامه الإدارية، كحصوله على منحة دراسية أو فرصة تكوين أو انضمامه إلى جمعية علمية أو انضمامه أو ترئسه لفرقة أو مخبر بحث، أو كحصوله على منصبا إداريا أكبر ومسؤولية أكثر أو حصوله على سكن وظيفي أو سيارة.

التوصيات والاقتراحات:

من خلال الدراسة التي قمنا بها والنتائج التي توصلنا إليها نقترح:

1- الاعتماد على عملية التدريب وتحسين المستوى للأساتذة وتعميمها خاصة على الأساتذة الممارسين للوظائف الإدارية.

2- تكثيف اللقاءات والدورات العلمية والتنسيقية بين جميع الأساتذة لزيادة روح التعاون في مجال البحث العلمي وزيادة روح التعاون في مجال تنظيم و تسيير الجامعة، لأجل الاستفادة من مختلف الخبرات.

3- التنسيق مع الجهات المسؤولة لأجل إعادة النظر وتعديل شروط المنحة الدراسية من أجل تسهيل عملية الاستفادة منها وتعميها على جميع الأساتذة.

4- على الجهات المسؤولة والوصية أن تأخذ أراء واقتراحات الأساتذة خاصة الممارسين للوظائف الإدارية لمالهم من خبره بعين الاعتبار قبل الإقدام على أي تغيير على مستوى الجامعة (نظام التسيير، هيكلة...الخ).

الخاتمة:

زادت أهمية الجامعة في المجتمعات الحديثة، وأصبح وجودها المرموق مرتبطا بقدرتها على تحقيق المزيد من التطور العلمي، وعلى تقديم خدمات راقية لكل قطاعات الدولة والمجتمع، هذا وتتفاوت الجامعات في الدول المتقدمة والدول النامية من حيث مدى أدائها لواجباتها المتعددة، بل وتختلف مكانة كل جامعة في داخل الدولة الواحدة باختلاف درجة مشاركتها في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

ولأن الوظيفة الأساسية للجامعة في المجتمع المعاصر لا ترتكز على التعليم والتدريس، بل تتعداهما إلى القيام بالبحوث وخدمة المجتمع. فعن طريق هذه البحوث تتقدم المعرفة وتتطور التي ستؤثر على أوجه التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ورغم أن الجامعات لا تختلف من حيث الهياكل في الكثير من المجتمعات لكنها تختلف في فلسفتها وطريقة تسييرها.

ولأن الأستاذ الجامعي هو حجر الأساس الذي تقوم من خلاله الجامعة بتحقيق أهدافها ومخططاتها، باعتباره ملقنا للمعرفة كمدرسي، ومشرف على المذكرات ورسائل التخرج أو البحوث، عن طريق تأديته لوظيفته التربوية، أو كعضو في أقسامها ومجالسها وكلياتها بمساهمته في تنظيم وتسيير شؤونها ورسم إستراتجيتها، ووضع مخططات الدراسة، من خلال تأديته لوظيفته الإدارية، ولأنه الأدرى بالشؤون التربوية نظرا لتخصصه مما يجعله يدرك جيدا متطلبات واحتياجات النظام التربوي الجامعي ورغم ذلك فإن مشاركة الأستاذ الجامعي في التسيير الإداري تبقى جزئية، لأن عدد كبير من الإداريين بالجامعة لا ينتمون إلى خلفية أكاديمية ولا تربوية.

لهذا فإنه أثناء تأدية الأستاذ الجامعي لوظيفته في الإدارة في الجامعة، فإنه يطمح كذلك إلى تحقيق بعض من المكتسبات والامتيازات التي ستزيد بدورها وتطور من معارفه والتي ستساعده على تأدية وظائفه الأخرى.

قائمـة المراجــع

قائمة المراجع:

قائمة القواميس والمعاجم:

1. زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان بيروت.
2. عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
3. فاروق عبدو فليب، احمد عبد الفتاح زكي، معجم مصطلحات التربية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية.
4. همام طلعت، قاموس العلوم النفسية والاجتماعية، مؤسسة الدمام، بيروت.

5. Foulique (paul) dictionnaire de la langue pédagogique, ed, P.U.F.Paris,
6. Lafout (Robert) Vocabulaire de psychologie, ed, P.U.F.Paris,
7. Le grand dictionnaire de psychologie, ed, la rousse, Paris, 1993
8. La Rousse édition la Rousse, France
9. Madeleine Grawitz, Lexique des sciences scosiales, DALLOZ, 7[em]édition
10. Raymond Boudon, lazars field (paul) le vocabulaire de science de sciences sociale. Ed, morton, France,

قائمة المراجع الخاصة بالمنهجية

11. إحسان محمد إحسان، الأسس العلمية لمنهج البحث الإجتماعي، دار الطباعة للنشر، بيروت، لبنان.

12. العجيلي عصمان سركز، عياد سعد أماطير، البحث العلمي أساليبه وتقنياته، الجامعة المفتوحة، ليبيا.

13. أحمد حسن الرفاعي، مناهج البحث العلمي، تطبيقات إدارية واقتصادية، دار وائل، عمان.

14. حسن الساعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، نسق، منهج جديد، بيروت.

15. صلاح محمد الفوال، منهجية العلوم الإجتماعية، عالم الكتاب، القاهرة

16. عمار بوحوش، محمد ذنيبات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1.

17. علي عبد الرزاق حلبي تصميم البحث الاجتماعي، الأسس والاستراتيجيات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية

18. كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

19. محمد الصاوي، محمد مبارك، البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية، القاهرة،

20. محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية،

21. محمد زيدان، الاستقراء والمنهج، مؤسسة الشهاب للطباعة، القاهرة.

22. Mouris Angers, initiation a la méthodologie de science humaine, casbah université, Alger.

قائمة المراجع الخاصة بالموضوع

23. أبو القاسم سعد الله ، أفكار جامحة، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1988 .

24. أحمد الشناوي، القيادة الإدارية الحديثة،القاهرة، دار المعرفة، 1967.

25. أحمد ماهر، التنظيم الدليل العلمي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.

26. احمد النيال، التنشئة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.

27. السيد الحسني، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994،

28. السيد الحسني، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994.

29. السيد أحمد عثمان .المسؤولية الإجتماعية والشخصية المسلمة، المكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، 1979 .

30. اسماعيل محمد دياب، الإدارة المدرسية، دارالجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2001.

31. إسماعيل قباري،علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية ،منشأة المعرفة ، الإسكندرية ، بدون سنة.

32. المجالي وعبد الرحمان ،الإتجاهات الحديثة في الإدارة والتنظيم الجامعي، مؤتمر العالم الثالث ،إتحاد مجالس البحث العلمي العربية ،الأمانة العامة ، بغداد، 1976 .

33. أندريه إيمار وجانبين أبوايه "تاريخ حضارات العالم"المجلد1 ، الشرق واليونان القديمة ترجمة فريد م، داغر و فؤاد ج .أبو ديمان ، منشورات عويدات ،بيروت . 1986 .

34. بسمان فيصل محجوب، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العلمية، المنظمة العربية للتنمية والإدارة ، العراق ، 2000 .

35. بن الشيخ الحسن، بعض عناصر إشكالية الهندسة التنظيمية للجامعة، الملتقى الجهوي لإتحاد الجامعات العربية، بعنوان الإدارة الجامعية التطور والأفاق، القاهرة، 17-16 نوفمبر1993

36. بوفلجة غياث ، التربية ومتطلباتها، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1993.

37. تسير الديوك، حسين ياسين، محمد عبد الرحيم عدس، محمد فهمي الدويك، أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي،دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون سنة.

38. حسان جيلالي، التنظيم الغير الرسمي في المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

39. جمال غريد، الجامعة الجزائرية انتاج تاريخي،مركز الابحاث الانثروبولوجية، جامعة وهران،97/96،.

40. جمال معتوق صفحات مشرفة من الفكر التربوي عند المسلمين، الجزء الأول، دار الإمام مالك للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

41. رابح تركي "أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1989.

42. ريدب ميليت ،أستاذ الجامعة، سلسلة ماذا يعملون ، ترجمة جابرعبد الحميد جابر ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1965 .

43. عبد العزيز عبد الله السنبل، الادوار المطلوبة من جامعات دول الخليج في مجال خدمة المجتمع، قطر،ط2000،1 .

44. علي أحمد مدكور التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل.دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000.

45. عبد اللطيف قصير، الإدارة العامة المنظور السياسي،الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بجامعة بغداد، يغداد ،1980 .

46. عبد الفتاح أحمد حجاج، النظم التعليمية، دراسات مقارنة دار النشر الجامعي، الإسكندرية ،1977.

47. عبد الفتاح أحمد حجاج، دراسات في التعليم الجامعي وتنظيمه، الشركة الحديثة للطباعة، المجلد 05، قطر، 1984 .

48. عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.

49. عبد الله عبد الدايم، التربية التجريبية والبحث التربوي، دارالعلم للملايين، بيروت.

50. عبد الغني عبود، جابر عبد الحميد، الإدارة الجامعية في الوطن العربي، دار الفكر، القاهرة، 2001.

51. عبد الغاني مغربي، التفكير الاجتماعي عند ابن خلدون، ترجمة محمد شريف بن دالي، المؤسسة الوطني للكتاب، الجزائر.

52. فاروق عبدو فليب، استاذ الجامعة الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، دار الزهراء الشرق، القاهرة، 1997.

53. فضيل دليو، الهاشمي لوكيا ، ميلود سفاري، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة مخبر علم الاجتماع والاتصال جامعة قسنطينة 2006 .

54. قاسم محمد القريوش، "نظرية المنظمة والتنظيم"، دار وائل للطباعة، 2001.

55. معن خليل عمر، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشرق ، الأردن.

56. محي الدين مختار، محاضرات في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

57. مايس السيد أحمد عثمان. المسؤولية الإجتماعية والشخصية المسلمة، المكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، 1979.

58. محمد سعود ، فطان سرحان ، صراع القيم لدى الشباب العرب ، وزارة الثقافة الأردنية ، الأردن ، 1994 .

59. مراد بن أشنهو ،نحو الجامعة الجزائرية ، ترجمة عائدة أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر1981 .

60. محمد علي محمد ، الشباب العربي والتغير الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985.

61. محمد فرخ ، البناء الاجتماعي والشخصية ،الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ، 1998 .

62. مايسة احمد النيال ، التنشئة الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 .

63. محمد منير مرسي "الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسها" عالم الكتاب ،القاهرة، 2002.

64. محسن مخاضرة وأخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، مكتبة الكتب الأردشية، عمان، 2000.

65. محمد حمدي النشار، الإدارة الجامعية، اتحاد الجامعات العربية، القاهرة، 1976.

66. محمد وصفي عقيلي، الإدارة ، أصول، أسس ومفاهيم، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1997.
67. محمد منير مرسي، الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتاب، القاهرة، ط 2 .1977.
68. محمد فاضل الجمالي خبرات وآراء في الدراسة الجامعية، دار سعد الصباح ، القاهرة . 1993
69. محمد ابراهيم كاظم دراسات في قضايا التعليم الجامعي المعلصر، مركز البحوث التربوية ،جامعة قطر ، 1988 .
70. محمد ابراهيم كاظم دراسات في قضايا التعليم الجامعي المعلصر، مركز البحوث التربوية ،جامعة قطر ، 1988 .

رسائل:

71. أمينة مساك، علم الاجتماع في الجامعة الجزائرية بين الأكاديمية والخصوصية. رسالة قدمت لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع التربوي، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2003/2002

72. بوقرة عبد المجيد، الأستاذ وممارسة القيادة الإدارية في الجامعة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة البليدة 2007/2006

73. بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، أطروحة دكتوراه دولة، إشراف خليفة بوزبرة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005/2004

74. زوليخة طاوطاوي، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وآدائهم، رسالة لنيل شهادة الماجيستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، معهد علم النفس وعلوم التربية، اكتوبر 1993

75. محمد الصغير التواتي صورة علم الإجتماع بجامعة سعد دحلب، رسالة قدمت لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع التربوي. قسم علم الاجتماع. جامعة البليدة. 2006.

76. مدني محمود توفيق "اختيار الفروع في الجامعة الجزائر وتمثيلات الطلبة اتجاه دراستهم. رسالة قدمت لنيل شهادة ماجيستير في علم الاجتماع التربوي ،قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر،1988/1987

77. نايت عبد الرحمان عبد الكريم تحليل أهم الأسس العلمية في تكوين وتدريس الإداري للإطارات على مستوى التعليم العالي، دراسة ميدانية على حالة قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية بالجزائر، أطروحة قدمت لنيل شهادة دكتوراه دولة، فرع تنظيم سياسي والإداري، فسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2006/2005

مجلات وجرائد:

78. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم رقم 83 -544 المؤرخ في 1983/09/24

79. أحكام المواد، 33-34 من المرسوم 98-253 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1419هـ الموافق لـ 17غشت1998، عدل وتمم المرسوم 83-544 المؤرخ في 24 سبتمبر 1983 المتضمن القانون الأساسي للجامعة

80. المادة 25. 26. 27. 28 من المرسوم التنفيذي رقم 03، 279 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها

81. المنشور رقم 09 المؤرخ في 04 جمادى الأولى 1425 هـ الموافق لـ 23 جوان 2004 متمم للمنشور رقم 08 المؤرخ في 21 ربيع الأول 1425 هـ الموافق لـ 11ماي 2004

82. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83 -544 المؤرخ في 1983/09/24

83. أمين سليمان سيدو مكتبات الجامعات السعودية والبحث العلمي. مجلة الملك فهد الوطني، المجلد03، العدد01، ماي أكتوبر، الرياض،1997

84. أحمد مهدي عبد الحليم نحو الإتجاهات الحديثة في سياسة التعليم برامجه ومناهجه.عالم الفكر، مجلة دورية تصدر كل ثلاثة أشهر، عن وزارة الإعلام الكويتية، رقم العدد غير موجود، سبتمبر1988

85. بن عبد الرحمان، أول مسيرة أمام سفارة أجنبية، ينظمها الاتحاد العام الطلابي الحر، مجلة الارشاد، الجزائر، العدد03، 1992

86. خالد خليل حمودي نشأة المدارس مجلة الأفاق العربية، بغداد، العدد1 1978

87. داخل حسن جيريو. الترابط بين الجامعات وحقل العمل، مجلة التعريب تصدر عن المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بالمركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق، العدد 06، ديسمبر1993

88. دليل جامعة الجزائر للمدرسين والطلاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 89/88

89. رشيدة ج لماذا بدأت فرنسا في تأسيس المدارس العربية، مجلة الجندي، عدد343، الجزائر 2006.

90. سعد بوفلاقة "الجامعة الإسلامية ،الشروق الثقافي، الخميس 1994/04/14

91. شبل بدران، جمال الدهشان التجديد في التعليم الجامعي، دار قباء، القاهرة، 2001 محمد عزت عبد الموجود، التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس المجلد03، الجزء 11، سلسلة أبحاث تصدرها رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 1988
92. عبد الله الركيبي، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية، حوليات الجامعة، عدد01، الجزائر ،1986-1987 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مؤتمر صحفي 23 جويلية 1971 لسيد الزير محمد صديق بن يحي حول إصلاح التعليم العالي مبادئ ونظم ودروس،
93. عبد الرحمان الحاج صالح، المنظومة الجامعة الجزائرية ونقائصها، أنباء الجامعة، جريدة الجامعة، الجزائر، من 05إ إلى 11 مارس 1997
94. عبد الرحمان عدس، إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، دراسات نشرت ضمن أعمال مؤتمر جمع وزراء التعليم العالي، بعنوان تنمية الكفاءات البشرية عربيا في التعليم العالي والبحث العلمي، المنظمة العربية، أبغداد، كتوبر1985،
95. عبد الفتاح أحمد جلال تجديد العملية التعليمية في جامعة المستقبل، مجلة علوم التربية، معهد الدراسا محمد فوزي عبد المقصود، جامعة المستقبل في مصر، تصور
96. عواد النحلف، روحي الشريف، إستراتيجية التكنولوجية الجامعية في آفاق سنة 2000، مجلة إتحاد الجامعات العربية، 1988
97. عبد الله بوبطانة، الجامعة والتحديات المستقبلية. مع التركيز على المنطقة العربية، مجلة عالم الفكر، مجلد 19، العدد02، جويلية1988
98. غلام الله : ثلاث عقود من الإنزلاقات، مجلة CREAD عدد 72، لجزائر 2004
99. كواش حسن التعليم في الريف الجزائري، المجلة السنوية لمعهد علم الاجتماع، رقم 03 التغيرات الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال (أعمال الملتقى الوطني لعلم الاجتماع). ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 30/29/28 أفريل1986
100. مليحان معيض القيبي (الجامعات، نشأتها، موضوعا، وظيفتها)، دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد 54 ،شتاء 2000
101. محمد عبد العليم مرسي، "ترشيد جهود هيئة التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي" مجلة رسالة الخليج العربي -مكتبة التربية العربية لدول الخليج، الرياض، العدد16، 1985
102. محمد عبد العليم مرسي، حتى يكون هناك شيء من الإنصاف لعنصر هيئة التدريس في جامعتنا العربية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 18، 1986،

103. مقترح، دراسات تربوية، المجلد02، الجزء 49، سلسلة أبحاث تصدرها رابطة التربية الحديثة، القاهرة 1993

104. نبيل سليم، الجامعات العربية هل فقدت عضويتها، الوحدة ، مجلة فكرية تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية بالرباط، بالمملكة المغربية، العدد39، ديسمبر1987، التربوية، العدد الأول، جامعة القاهرة، جويلية 1993

105. محمد عبد العليم مرسي، معوقات البحث العلمي في الوطن العربي، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 12، قطر، 1986

106. نائل عبد الحافظ "قياس العوامل المؤثرة في كفاءات المدربين في مؤسسات التدريب المستقبلية، الأردن، دراسات تصدر عن عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، العدد02، 1991.

107. مصطفى أحمد تركي، الشخصية ونظرية التنظيم، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 04، المجلد 21، 1984

108. مجلة الجامعة، مديرية النشاطات الثقافية والرياضية، جامعة سعد دحلب العدد الأول، البليدة 2006

109. نازلي عوض: "الشخصية العربية للجزائريين، بين الثقافة الفرنسية والسياسة الثقافية العربية"، مجلة المستقبل العربي، العدد 17، بيروت، جويلية 1980.

110. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حل الكليات وإنشاء المعاهد، ثلاث مبادئ أصبحت حقيقة، العدد07 فيفري /مارس1977

مواقع انترنيت:

111. إدارة موقع مفكرةالإسلام، مدخل إلى الإدارة، www.estammen.occ نظر يوم 11- 03 – 2007

112. جامعة الجزائر، نبذة تارخية، www.univ-alger.dz. تاريخ التصفح 2007/03/09 على الساعة 12:30

قائمة المراجع باللغة الأجنبية

113. Alain Touraine. Université et société aux états unis. édition du seuil. Paris.1972

114. Assia Kadri, le système de l »enseignement supérieur Algérien dans la décennie 80. Les réformes dans la réforme contournement avortés N.A.Q.D. N°05Alger .1993.

115. Benoit G. Recherche social de la problématique à la collecte des données, PU, Québec, canada, 1984

116. Bourdieu (P) les héritiers, ed minuit, Paris, 1964, Fermont E, KAst J.E, Rosernzweing. Administration en las organizationes. Mexico. MC Grow Hill. 1987

117. Bordieu.P. Passeron.J.C, les héritiers. Les étudiants et la culture. ed. minuit. Paris.1970

118. Charles debbash. L'université désorientée. ousie d'une mutation .Paris.P.U.F. sans date.

119. Chambrât de lauwe paul henry (pour un sociologie des aspirations),ed denoel. Paris, 1969

120. Djamel labidi, science et pouvoir en Algérie depuis l'indépendance au1^er^plan de recherche scientifique .1932-1974.Alger OPU 1992.

121. Duvignaud G. introduction à la sociologie. édition Gallimard. Paris 1966

122. E, durkum , sociologie et philosophie, PARIS , puf, 1967

123. Elly Guillaume, Rous Serra, le pari universitaire. Paris. Honore champion, tom 1, 1975

124. Encyclopédie universalise. Thesaurus index, Paris, 1990

125. Etziouni (A), les organisations modernes, édition du Colot, Paris, 1971

126. François M'assit follela et Françoise Epinette l'Europe des universités l'enseignement supérieur en mutation. La documentation, Françoise, Paris

127. Gerad Alain la réussite sociale, ed P.U.F.collection que sais-je ? Paris, 1967,

128. Gholame Allah (m) éléments de réflexion sur l'université sa vacation et sa fonction. C.R.A.S.C.Université d'Oran .sd

129. Kougar nouff (V) la face cachée de l'université, P.U.F. saint germain, 1er édition, Paris, 1972

130. Livianiy (F) Gérer le pouvoir dans les entreprises et les organisations, Edition E.S.F Paris, 1987

131. Le lèverez (c) Histoire ; des institutions scolaires, 2ème édition, Fernand, Nathan pédagogie, France, 2002

132. Lies mairies, faut il fermer l'université, Alger, ENAC 1994

133. Mahfoud Bennoune, les caractéristiques essentielles des trois composantes de l'université. El Watan. Quotidien national. 25mai 1999

134. Michele le mosse « Le professionnalisme des enseignants le point de vue anglais recherche et formation, institut de recherche pédagogique de Paris N°06

135. Marguerite Altet la formation professionnelle analyse des pratique et situation pédagogiques, presse universitaire, Paris, 1999

136. Parcinson in,j Szczepanski, Problèmes sociologique de l'enseignement en Pologne, Edition Anthro, 1963

137. Philippe B. Sociologie de l'entreprise. édition de seuil. Paris

138. Pant balta chaudione Ruleau, le grand Maghreb de l'indépendance a l'an 2000 Algerie un revanche sur l'héstoir. Paris. ed . la découverte. Alger .ed . la phonic1970

139. Robay (Francine) niveau d'aspiration et d'expectation, P.U.F. Paris, 1956

140. Sainsaulien (R) l'entreprise c'est une affaire de société, édition fondation national des sciences politiques, Paris, 1990

141. Samir (h) l'université virtuelle, édition Hermès science publication, Paris, 2000